Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 197 del 24 agosto 2010 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 24 agosto 2010** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06-85081

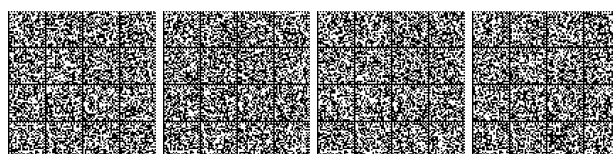
N. 206

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratti collettivi nazionali relativi al personale:

del comparto delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale;

dell'area VII della Dirigenza università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione;

non dirigente dell'Agenzia spaziale italiana - ASI.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007

Il giorno 4 agosto 2010 alle ore 15.30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Commissario Straordinario

Dott. Antonio Naddeo *firmato*

e i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali:

CGIL *firmato*

CISL *firmato*

UIL *firmato*

CONFSAL *firmato*

CGU *firmato*

FLC/CGIL *firmato*

CISL UNIVERSITA' *firmato*

UIL AFAM *firmato*

SNALS/CONFSAL *firmato*

UNIONE ARTISTI UNAMS *firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il quadriennio normativo 2006/2009 e il biennio economico 2006/2007.

INDICE

CAPO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato comunque appartenente al comparto di cui all'art. 5 del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11-6-2007.

2. Il personale di cui al comma 1 è inquadrato nelle seguenti aree professionali:

a) area della docenza;

b) area dei servizi generali, tecnici e amministrativi.

Per quanto disposto dalla legge n. 124/1999, il presente contratto ha come destinatari, altresì, i modelli viventi delle Accademie di Belle Arti.

3. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa, ed è valido dal 1° gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

4. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salva l'indicazione di una diversa decorrenza nel corpo del contratto stesso. La stipula conclusiva si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 del d. lgs. n.165/2001. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla predetta data di stipulazione.

5. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza stessa. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Art. 2
Contrattazione collettiva integrativa

1. L'art. 4 del CCNL 16-2-2005 è così sostituito:

"1. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità del servizio, sostenendo i processi innovatori in atto anche mediante la valorizzazione delle professionalità coinvolte. I contratti collettivi, nei vari livelli previsti, definiscono i criteri di distribuzione al personale - ivi compreso il personale utilizzato - delle risorse disponibili, nonchè i criteri generali di verifica dei risultati in relazione agli specifici obiettivi programmati.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa nazionale, presso il Ministero, sono disciplinati, con cadenza annuale, i criteri generali per:

a) l'attribuzione delle risorse e linee di indirizzo per l'attività di formazione in servizio del personale amministrativo e tecnico, per l'aggiornamento e per l'eventuale riconversione del personale, anche in caso di applicazione dell'art. 33 del d. lgs. n. 165/2001;

b) le linee di indirizzo e i criteri per la tutela della salute nell'ambiente di lavoro.

3. La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del d. lgs. n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della medesima si attua ai sensi dell'art. 40 bis del d. lgs. n. 165/2001. Entro il primo mese di negoziato le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. Sulle materie che incidono sull'ordinato e tempestivo avvio dell'anno accademico la contrattazione deve concludersi entro il 30 luglio."

4. All'art. 7 del CCNL 16-2-2005, dopo il comma 1, è aggiunto il seguente:

"2. Con provvedimento del Presidente, la delegazione di parte pubblica può essere integrata da rappresentanti della Provincia autonoma di Bolzano, della Regione Valle d'Aosta o di altri enti pubblici territoriali che, ai sensi delle norme vigenti, contribuiscano finanziariamente ai costi del personale dell'Istituzione".

Art. 3
Partecipazione sindacale

1. All'art. 5, comma 1 del CCNL 16-2-2005, dopo la lett. f), è aggiunta la seguente:

"g) dati generali annuali sui rapporti di lavoro atipici, nonché sui rapporti di lavoro con i 'modelli viventi' e relative tipologie di impiego".

2. All'art. 6 del CCNL 16-2-2005, il comma 6 è così sostituito:

"6. L' informazione è successiva relativamente alle unità di personale utilizzato nelle attività e progetti retribuiti con il fondo di istituto con indicazione degli obiettivi raggiunti, nonché sui dati generali annuali relativi ai rapporti di lavoro con i modelli viventi e relative tipologie di impiego".

Art. 4
Permessi retribuiti

1. All'art. 10 del CCNL 16-2-2005, il comma 1 è così sostituito:

"1. Il personale dell'istituzione di alta cultura con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ha diritto, sulla base di idonea documentazione, anche autocertificata, a permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami: otto giorni complessivi per anno accademico, ivi compresi quelli eventualmente richiesti per il viaggio;

- lutti per perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado: tre giorni per evento, anche non continuativi.

I permessi sono erogati a domanda da presentarsi al direttore da parte del personale docente, amministrativo e tecnico."

2. All'art. 10 del CCNL 16-2-2005, il comma 2 è così sostituito:

"2. A domanda del personale, inoltre, sono attribuite nell' anno accademico 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari documentati anche mediante autocertificazione."

3. All'art. 10 del CCNL 16-2-2005, dopo il comma 8, è aggiunto il seguente:

"9. Onde consentire un corretto computo dei momenti di presenza e di assenza, tutto il personale, docente e tecnico-amministrativo, deve essere sottoposto ad una rilevazione obiettiva della presenza in servizio, ai sensi delle normative vigenti in materia."

Art. 5
Aspettativa per motivi di famiglia e di lavoro

1. All'art. 12 del CCNL 16-2-2005, il comma 2 è così sostituito:

"2. Il personale è inoltre collocato in aspettativa, a domanda, per un anno senza assegni, per realizzare, nell'ambito della P.A. l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per superare un periodo di prova."

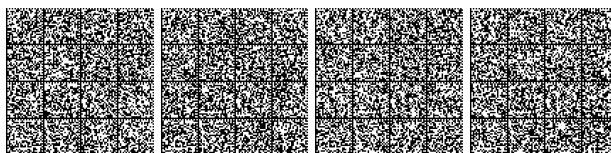
Art. 6
Ferie

1. All'art. 9 del CCNL 16-2-2005, il comma 5 è così sostituito:

"5. In caso di programmazione delle attività su cinque giorni settimanali, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della legge 23 dicembre 1977, n. 937".

Art. 7
Ferie, permessi ed assenze del personale a tempo determinato

1. I commi 8 e 9 dell'art. 13 del CCNL 16-2-2005 sono così sostituiti:

"8. Il personale di cui al presente articolo ha diritto a tre giorni anche non continuativi di permesso retribuito per lutto conseguente alla perdita del coniuge, di parenti entro il secondo grado, di soggetto componente la famiglia anagrafica o convivente stabile e di affini di primo grado.

9. Nei casi di assenza dal servizio per malattia del personale docente e tecnico-amministrativo, assunto con contratto a tempo determinato, si applica l'art. 5 del D.L. 12 settembre 1983, n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Tale personale ha comunque diritto, nei limiti di durata del contratto medesimo, alla conservazione del posto per un periodo non superiore a 30 giorni annuali, retribuiti al 50%."

Art. 8
Mobilità

1. Nell'ambito della effettiva realizzazione dei processi di riforma degli ordinamenti didattici, della contestuale disattivazione dei precedenti ordinamenti, della valorizzazione delle professionalità e nel rispetto della programmazione dell'offerta formativa del sistema dell'alta formazione artistica e musicale prevista dal Regolamento di cui all'art. 2, comma 7 lettera g) della legge 508/1999, le Parti contraenti individueranno con apposita sequenza contrattuale presso l'ARAN, da avviare entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente CCNL, le forme più appropriate per favorire l'incontro tra competenze ed aspirazioni dei singoli insegnanti e le esigenze formative che i processi innovativi fanno maturare nelle singole istituzioni.

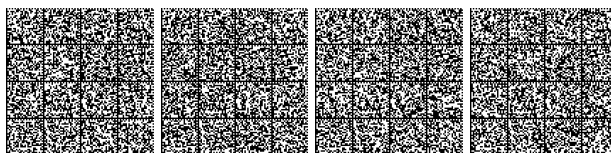
Art. 9
Comando

1. Il personale AFAM può essere comandato a prestare servizio presso altra Istituzione o Amministrazione anche di diverso comparto che ne faccia richiesta, con oneri a carico dell'amministrazione utilizzatrice.

2. Il comando di cui al comma 1 è disposto previo consenso dell'interessato, con le procedure e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. Il posto delle dotazioni organiche di appartenenza occupato dal personale comandato non può essere coperto con contratto a tempo indeterminato.

4. Il comando può cessare prima della scadenza qualora l'interessato revochi il proprio assenso.

5. Il comando non pregiudica la posizione del dipendente agli effetti della maturazione dell'anzianità lavorativa, dei trattamenti di fine lavoro e di pensione e dello sviluppo professionale, né, altresì, la partecipazione ad eventuali iniziative di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.

6. Per favorire l'attuazione del processo di riforma del settore, in applicazione della disciplina di cui al presente articolo, può essere comandato presso la Direzione Generale AFAM del Ministero dell'Istruzione dell'Università e della Ricerca, in relazione alle competenze professionali acquisite, personale appartenente alle aree EP1 o EP2 o della docenza, per compiti di studio, supporto e monitoraggio dell'evoluzione della riforma stessa.

Art. 10
Periodo di prova per il personale docente

1. La prova per il personale docente ha la durata di un anno accademico. A tal fine, il servizio effettivamente prestato deve essere non inferiore a sei mesi.

2. Qualora nell'anno accademico non siano stati prestati sei mesi di effettivo servizio, la prova è prorogata nel successivo anno accademico, con provvedimento motivato dell'organo competente per la conferma in ruolo.

3. Durante il periodo di prova il personale deve essere impiegato sulla cattedra per la quale la nomina è stata conseguita. Non costituisce interruzione della prova il periodo di frequenza di corsi di formazione o aggiornamento indetti dall'Amministrazione.

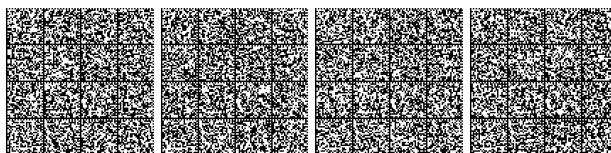
4. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il docente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al docente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

Art. 11
Periodo di prova per il personale amministrativo e tecnico

1. Il personale amministrativo e tecnico assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova di tre mesi. In base a criteri predeterminati dall'Amministrazione, possono essere esonerati dal periodo di prova i dipendenti che lo abbiano già superato in un equivalente profilo professionale presso altra amministrazione pubblica.

2. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti da leggi o regolamenti non disapplicati dalla normativa contrattuale. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 15 del CCNL 16-2-2005.

4. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 3, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

5. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 3. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

6. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

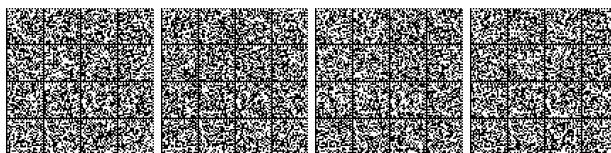
7. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

8. Il dipendente proveniente dalla stessa o da altra Istituzione del comparto, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto senza retribuzione, e in caso di mancato superamento della prova, o per recesso dello stesso dipendente, rientra, a domanda, nella qualifica e profilo di provenienza.

9. Al dipendente in servizio a tempo indeterminato presso un’Istituzione del comparto, vincitore di concorso presso Amministrazione o ente di altro comparto, è concesso, a domanda, un periodo di aspettativa senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

10. La conferma del contratto a tempo indeterminato per superamento del periodo di prova è di competenza del responsabile, su conforme parere del direttore amministrativo.

Art. 12
Impegno di lavoro personale docente

1. L’impegno di lavoro del personale docente per attività didattica frontale e per altre attività connesse alla funzione docente (esercitazioni, attività di laboratorio, produzione e ricerca), in correlazione con i nuovi ordinamenti didattici e con la programmazione presso ciascuna Istituzione, è ridefinito in modo uniforme, a parità di prestazioni lavorative complessivamente erogate, in 324 ore annue. Alla didattica frontale sono dedicate non meno di 250 ore complessive a cui si aggiungono, fino a concorrenza del debito orario complessivo, le eventuali ulteriori ore necessarie, sulla base dei previgenti ordinamenti didattici e della programmazione presso ciascuna Istituzione.

Art. 13
Nuovo sistema di classificazione del personale amministrativo e tecnico

1. Il nuovo sistema di classificazione del personale amministrativo e tecnico, improntato a criteri di flessibilità correlati alle esigenze connesse ai processi di riforma delle Istituzioni ed ai nuovi modelli organizzativi adottati, è articolato nelle aree prima, seconda, terza, EP1, EP2.

2. Le aree sono individuate mediante le declaratorie di cui all'allegato A che descrivono l'insieme dei requisiti professionali e culturali indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima.

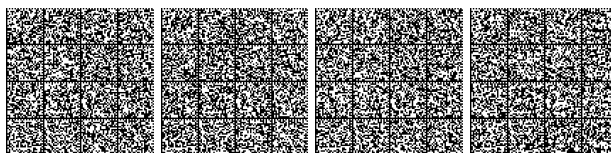
3. All'interno delle aree sono individuati profili professionali che ne specificano le caratteristiche di base. La definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi delle Istituzioni. In sede di prima attuazione del presente CCNL, sono individuati i profili di cui all'allegato B.

4. Ai sensi dell'art. 52 del d. lgs. n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere tutte le mansioni considerate equivalenti all'interno dell'area. Lo svolgimento di mansioni proprie dell'area immediatamente superiore può avvenire nei limiti di quanto previsto dal citato art. 52.

Art. 14
Clausola di primo inquadramento nel nuovo sistema di classificazione del personale amministrativo e tecnico

1. Il personale amministrativo e tecnico in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data, con la collocazione nell'area corrispondente secondo l'allegata tabella A. L'area D del precedente sistema di classificazione, priva di posti di organico e di unità di personale, viene soppressa.

2. Il personale assunto all'esito di procedure selettive o concorsuali bandite secondo il previgente sistema di classificazione, viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con le medesime modalità di cui al comma 1.

3. Ai sensi del d. lgs. n. 152/1997, le Istituzioni comunicano per iscritto al dipendente interessato il nuovo inquadramento conseguito ai sensi del presente articolo.

Art. 15
Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari previsti dalla Tabella B allegata al CCNL sottoscritto l'11/4/2006, sono incrementati delle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nella Tabella B allegata al presente CCNL ed alle scadenze ivi previste.

2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1, i valori degli stipendi tabellari annui sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite nell'allegata Tabella C.

Art. 16
Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi stipendiali di cui alla Tabella B hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sui compensi per le attività aggiuntive, sulle ore eccedenti, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'assegno alimentare.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione della Tabella B sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Il conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale di cui all'art. 65, comma 3, del CCNL del 16/02/2005, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione Inpdap).

Art. 17
Fondo dell'istituzione

1. Le risorse destinate al finanziamento del fondo di istituto, già definite ai sensi dell'art. 8 del CCNL sottoscritto l'11/4/2006, sono incrementate, a decorrere dal 31/12/2007, di un importo pari a:

- € 13,84 mensili pro-capite lorde per tredici mensilità per ogni docente in servizio al 31.12.2005;
- € 9,86 mensili pro-capite lorde per tredici mensilità per ogni unità di personale tecnico e amministrativo in servizio al 31.12.2005.

Art. 18
Sequenza contrattuale

1. Le parti concordano di rinviare ad apposita sequenza contrattuale le seguenti tematiche:

- funzione docente: previsione di opportunità di sviluppo economico, con procedure selettive interne, in relazione allo sviluppo delle competenze artistico-disciplinari, metodologiche-didattiche e di ricerca artistico-scientifica, derubricando le attuali due posizioni giuridiche in posizioni economiche (base e di sviluppo);

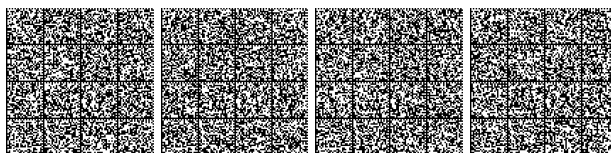
- personale tecnico-amministrativo (aree prima, seconda, terza): previsione di percorsi di sviluppo economico per il suddetto personale, in connessione con la crescita professionale e le prestazioni rese; da attribuire in modo selettivo, mediante progressione economica, sulla base di criteri rimessi alla contrattazione integrativa;

- personale tecnico-amministrativo (aree EP1 ed EP2): per finalità di semplificazione ed omogeneizzazione del sistema di classificazione, le parti condividono altresì l'esigenza di ricondurre ad un'unica qualifica EP, il personale delle attuali qualifiche EP1 ed EP2, con contestuale previsione di incarichi di più elevata responsabilità nella gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile dell'Istituzione, cui correlare l'attribuzione di una retribuzione di posizione e di risultato, di cui il CCNL potrà fissare valori minimi e massimi;

- mantenimento dell'equilibrio complessivo nel riconoscimento dei benefici economici, in correlazione con le innovazioni contrattuali indicate nei punti precedenti, mediante la previsione di specifici benefici economici, con effetto *una tantum,* per i docenti di prima fascia.

2. Alla copertura degli oneri derivanti dalla sequenza contrattuale di cui al presente articolo si provvederà, sulla base dell'intesa del 16/2/2010 tra MIUR ed organizzazioni sindacali, mediante risorse una tantum appositamente definite attraverso uno specifico atto normativo, nonché mediante utilizzo di quota parte di risorse stornate dal fondo, in misura non superiore a € 6.674.289,00 al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

Art. 19
Conferma discipline precedenti

1. Per quanto non previsto nel presente CCNL continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le vigenti disposizioni legislative in materia di rapporto di lavoro pubblico, le clausole dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

2. L’art. 59 del CCNL 16-2-2005 è così sostituito:

“1. In applicazione dell’art. 69, comma 1, del d.lgs. n.165/2001, tutte le norme generali e speciali del pubblico impiego vigenti alla data del 13 gennaio 1994 e non abrogate divengono non applicabili con la firma definitiva del presente CCNL, con l’eccezione delle seguenti norme e di quelle richiamate nel testo del presente CCNL che, invece, continuano a trovare applicazione:

- artt. 1 e 2 della legge 24 maggio 1970, n. 336 e successive modificazioni e integrazioni;
- normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di mutilati ed invalidi per servizio e norme in favore dei congiunti dei caduti per servizio, benefici spettanti ai mutilati ed invalidi di guerra ed ai congiunti dei caduti in guerra;
- tutta la normativa, contrattuale e non contrattuale, sin qui applicata, in materia di missioni;
- la normativa richiamata nel presente CCNL;
- l’art. 3 del DPR n. 395/1988 (in tema di diritto allo studio);
- l’art. 17 del DPR n. 3/1957 (limiti al dovere verso il superiore);
- l’art 4, comma 3 e 13 del D.P.R.399/1988 (riconoscimento servizio per il personale);
- l’art. 485 del DPR n. 297/1994 (riconoscimento servizio per il personale docente);
- gli artt. 467 e 468 del D. Lgs. n. 297/1994 (trasferimento per incompatibilità ambientale).

2. Le parti si danno atto che eventuali lacune che si dovessero verificare nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro per effetto della generale disapplicazione delle norme di cui al precedente comma 1, saranno oggetto o di specifica interpretazione autentica o di appositi contratti collettivi nazionali integrativi.”

Tabella A

AREE PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE		AREE NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE
EP2	→	EP2
EP1	→	EP1
C	→	Terza
B	→	Seconda
A	→	Prima

L'area D del precedente sistema di classificazione, priva di posti di organico e di unità di personale, viene soppressa (cfr. art. 14, comma 1, secondo periodo). Essa non trova pertanto corrispondenza nel nuovo sistema di classificazione).

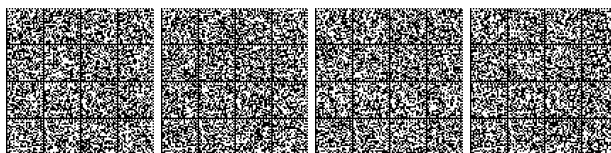



Tabella B

AUMENTI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1/4/2006							
Coadiutore	Assistenti amministrativi	Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio	Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico	Direttore dell'ufficio di ragioneria	Direttore amministrativo	Docente di seconda fascia	Docente di prima fascia
5,82	6,52	6,98	7,45	8,61	9,81	8,11	9,81

AUMENTI RIDETERMINATI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.7.2006 *							
9,69	10,86	11,63	12,42	14,36	16,34	13,52	16,34

AUMENTI RIDETERMINATI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.1.2007 (da corrispondere per 13 mensilità) *

	Coadiutore	Assistenti amministrativi	Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio	Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico	Direttore dell'ufficio di ragioneria	Direttore amministrativo	Docente di seconda fascia	Docente di prima fascia
da 0 a 2	59,58	66,75	71,50	76,31	88,24	100,44	83,09	100,44
da 3 a 8	60,74	68,25	73,19	78,38	90,81	104,11	87,80	104,11
da 9 a 14	64,93	73,60	79,25	84,73	98,77	115,06	95,33	115,06
da 15 a 20	68,85	78,68	84,98	92,15	108,06	125,97	104,63	125,97
da 21 a 27	72,70	83,78	90,75	99,36	118,00	133,90	116,44	133,90
da 28 a 34	75,61	87,41	94,85	106,46	128,22	142,42	124,20	142,42
da 35 a	77,65	90,20	98,00	111,76	138,15	150,91	130,38	150,91

* Il valore a decorrere dal 1.7.2006 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2006.
Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2006.

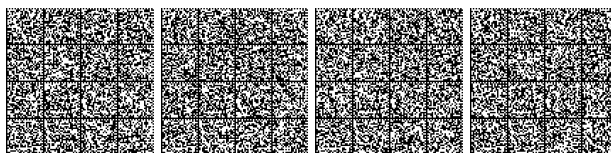
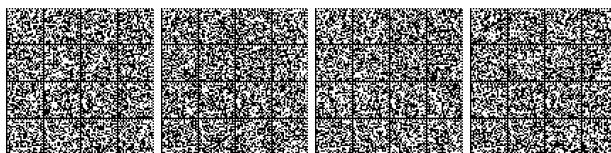



Tabella C

POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.1.2007 (valori per 12 mensilità)

	A	B	C	D	EP1	EP2		
	Coadiutore	Assistenti amministrativi	Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio	Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico	Direttore dell'ufficio di ragioneria	Direttore amministrativo	Docente di seconda fascia	Docente di prima fascia
da 0 a 2	14.401,83	16.133,59	17.282,47	18.446,22	21.329,44	24.277,56	20.084,06	24.277,56
da 3 a 8	14.681,55	16.496,16	17.691,94	18.944,96	21.950,41	25.164,37	21.222,46	25.164,37
da 9 a 14	15.695,46	17.790,89	19.155,20	20.480,99	23.874,67	27.810,71	23.043,53	27.810,71
da 15 a 20	16.641,80	19.017,24	20.541,07	22.274,87	26.120,44	30.449,58	25.290,19	30.449,58
da 21 a 27	17.573,40	20.250,84	21.935,03	24.016,22	28.522,91	32.364,84	28.145,24	32.364,84
da 28 a 34	18.276,13	21.129,24	22.927,49	25.733,95	30.991,45	34.424,46	30.020,10	34.424,46
da 35 a	18.768,71	21.802,57	23.688,44	27.013,33	33.392,59	36.477,23	31.514,44	36.477,23

Allegato A
Declaratorie delle aree del personale amministrativo e tecnico

Appartengono alle seguenti aree lavoratori che svolgono attività caratterizzate rispettivamente da:

Area EP2

Elevato grado di autonomia, connesso alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo, gestionale, amministrativo o professionale. Elevata responsabilità della gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile dell'istituzione.

Area EP1

Elevato grado di autonomia, connesso alla soluzione di problemi complessi di carattere organizzativo, gestionale, amministrativo o professionale. Responsabilità relativa alla qualità ed economicità dei risultati ottenuti in ambiti quali la gestione amministrativa, organizzativa, finanziaria e contabile, patrimoniale, bibliotecaria.

Area Terza

Autonomia nello svolgimento di funzioni implicanti diverse soluzioni non prestabilite. Responsabilità relativa alla correttezza amministrativa, tecnica o gestionale delle soluzioni adottate.

Presta la sua attività in settori gestionali, amministrativi e tecnici, ivi compresi laboratori, biblioteca e informatica.

Area Seconda

Svolgimento di attività inerenti procedure, con diversi livelli di complessità, basate su criteri parzialmente prestabiliti. Responsabilità relativa alla correttezza delle procedure gestite.

Presta la sua attività in settori gestionali, amministrativi e tecnici, ivi compresi laboratori, biblioteca e informatica.

Area Prima

Svolgimento di compiti sulla base di istruzioni assegnate o procedure prestabilite. Responsabilità relativa alla corretta esecuzione dei compiti.

Presta la sua attività in tutti gli ambiti organizzativi dell'Istituzione, in funzioni di supporto.

Allegato B
Profili professionali del personale amministrativo e tecnico

AREA EP2

Direttore amministrativo

Laurea **magistrale**, in una delle discipline relative allo specifico ambito professionale della posizione da coprire.

AREA EP1

Direttore di ragioneria e di biblioteca

Laurea **magistrale**, in una delle discipline relative allo specifico ambito professionale della posizione da coprire.

AREA TERZA

Collaboratore

Laurea in una delle discipline relative allo specifico ambito professionale della posizione da coprire.

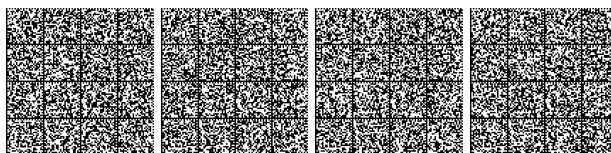
AREA SECONDA

Assistente

Diploma di scuola secondaria superiore che consenta l'accesso agli studi universitari. Specifici diplomi possono essere previsti in relazione alle posizioni da coprire.

AREA PRIMA

Coadiutore

Assolvimento dell'obbligo scolastico.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto che l'art. 7 comma 1, punto II , lettera a) del CCNL 16-2-2005, per mero errore materiale, deve così leggersi:

"a) Per la parte pubblica:

dal presidente, con facoltà di delega a trattare al direttore amministrativo per le materie di cui ai punti e) g) h) i) m) di cui al comma 2 del precedente art. 6;"

10A10397

CCNL relativo al personale del comparto delle Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale per il secondo biennio economico 2008-2009

Il giorno 4 agosto 2010 alle ore 15.45, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Commissario Straordinario

Dott. Antonio Naddeo *firmato*

e i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali:

CGIL *firmato*

CISL *firmato*

UIL *firmato*

CONFSAL *firmato*

CGU *firmato*

FLC/CGIL *firmato*

CISL UNIVERSITA' *firmato*

UIL AFAM *firmato*

SNALS/CONFSAL *firmato*

UNIONE ARTISTI UNAMS *firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale per il secondo biennio economico 2008/2009.

INDICE

Art. 1

Campo di applicazione, durata, decorrenza del presente contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato comunque appartenente al comparto di cui all'art. 5 del contratto collettivo nazionale quadro sottoscritto l'11-6-2007.

2. Il presente contratto concerne la parte economica e si riferisce al periodo 1 gennaio 2008 - 31 dicembre 2009.

3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno della sottoscrizione, salva l'indicazione di una diversa decorrenza nel corpo del contratto stesso. La stipula conclusiva si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 47 del d. lgs. n.165/2001. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati entro trenta giorni dalla predetta data di stipulazione.

Art. 2

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari previsti dalla Tabella A allegata al contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, sono incrementati dalle misure mensili lorde, per tredici mensilità, indicate nella Tabella A ed alle scadenze ivi previste.

2. Per effetto degli incrementi indicati al comma 1 i valori degli stipendi tabellari annui sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite nella Tabella B.

Art. 3

Effetti dei nuovi stipendi

1. Gli incrementi stipendiali di cui all'allegata Tabella A hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sui compensi per le attività aggiuntive, sulle ore eccedenti, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sull'equo indennizzo e sull'assegno alimentare.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione della Tabella A sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi ivi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione nel periodo di vigenza contrattuale. Agli effetti dell'indennità di buonuscita e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Il conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità integrativa speciale di cui all'art. 65, comma 3, del CCNL del 16/02/2005, non modifica le modalità di determinazione della base di calcolo in atto del trattamento pensionistico, anche con riferimento all'art. 2, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995 (personale con pensione Inpdap).

Art. 4
Risorse del fondo d'Istituto

1. Dalle risorse del fondo d'Istituto, disponibili dal 31.12.2009, a valere sull'anno 2010 sono prelevate, limitatamente al medesimo anno 2010, le seguenti risorse:

a) l'importo corrispondente agli incrementi di cui all'art. 17 comma 1 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, per le sole annualità 2008 e 2009;

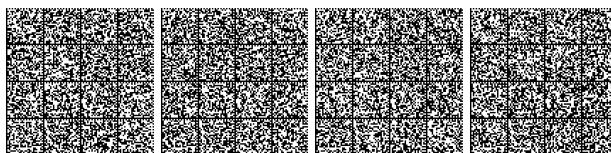
b) un importo pari a € 6.674.289,00, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

2. Le risorse di cui al punto a) del comma 1 sono finalizzate al riconoscimento di un importo una tantum da corrispondere entro il 31/12/2010 a tutto il personale in servizio nell'arco del biennio 2008-2009 nelle misure lorde di seguito indicate:

- area A: € 183,64;
- area B: € 205,73;
- area C: € 220,38;
- aree EP1/EP2: € 290,78;
- personale docente: € 290,78.

3. Le risorse di cui al punto b) del comma 1 sono finalizzate al riconoscimento di un importo una tantum da corrispondere entro il 31/12/2010 al medesimo personale di cui al comma 2 nelle misure lorde di seguito indicate:

- area A: € 304,04;
- area B: € 340,60;
- area C: € 364,85;
- aree EP1/EP2: € 481,41;
- personale docente: € 481,41.

4. Qualora non sia definita la sequenza contrattuale di cui all'art. 18 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, il beneficio economico di cui al comma 3 è riconosciuto anche negli anni successivi al 2010, entro il 31 dicembre di ciascun anno e comunque non oltre la data di conclusione della sequenza stessa e, in ogni caso, non oltre il 31 dicembre 2012. Eventuali risparmi rispetto alle risorse indicate al punto b) del comma 1 sono recuperati tra le risorse del fondo d'istituto dell'anno successivo.

Art. 5
Conferma discipline precedenti

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

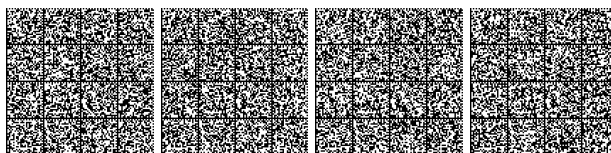



Tabella A

AUMENTI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.4.2008

Coadiutore	Assistenti amministrativi	Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio	Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico	Direttore dell'ufficio di ragioneria	Direttore amministrativo	Docente di seconda fascia	Docente di prima fascia
5,82	6,52	6,98	7,45	8,61	9,81	8,11	9,81

AUMENTI RIDETERMINATI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.7.2008 *

Coadiutore	Assistenti amministrativi	Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio	Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico	Direttore dell'ufficio di ragioneria	Direttore amministrativo	Docente di seconda fascia	Docente di prima fascia
9,69	10,86	11,63	12,42	14,36	16,34	13,52	16,34

AUMENTI RIDETERMINATI POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.1.2009 (da corrispondere per 13 mensilità) *

	Coadiutore	Assistenti amministrativi	Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio	Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico	Direttore dell'ufficio di ragioneria	Direttore amministrativo	Docente di seconda fascia	Docente di prima fascia
da 0 a 2	46,31	51,88	55,57	59,31	68,58	78,06	64,58	78,06
da 3 a 8	47,21	53,04	56,89	60,92	70,58	80,91	68,24	80,91
da 9 a 14	50,47	57,20	61,59	65,85	76,77	89,42	74,09	89,42
da 15 a 20	53,51	61,15	66,05	71,62	83,99	97,91	81,32	97,91
da 21 a 27	56,51	65,11	70,53	77,22	91,71	104,07	90,50	104,07
da 28 a 34	58,76	67,94	73,72	82,74	99,65	110,69	96,53	110,69
da 35 a	60,35	70,10	76,17	86,86	107,37	117,29	101,33	117,29

*** Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008.**
Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.

Tabella B

POSIZIONI STIPENDIALI DAL 1.1.2009 (valori per 12 mensilità)

Area	A	B	C	D	EP1	EP2		
Qualifica	Coadiutore	Assistenti amministrativi	Collaboratore tecnico, amministrativo, biblioteca, laboratorio	Coordinatore di biblioteca, amministrativo e tecnico	Direttore dell'ufficio di ragioneria	Direttore amministrativo	Docente di seconda fascia	Docente di prima fascia
da 0 a 2	14.957,55	16.756,15	17.949,31	19.157,94	22.152,40	25.214,28	20.859,02	25.214,28
da 3 a 8	15.248,07	17.132,64	18.374,62	19.676,00	22.797,36	26.135,29	22.041,34	26.135,29
da 9 a 14	16.301,10	18.477,29	19.894,28	21.271,19	24.795,91	28.883,75	23.932,61	28.883,75
da 15 a 20	17.283,92	19.751,04	21.333,67	23.134,31	27.128,32	31.624,50	26.266,03	31.624,50
da 21 a 27	18.251,52	21.032,16	22.781,39	24.942,86	29.623,43	33.613,68	29.231,24	33.613,68
da 28 a 34	18.981,25	21.944,52	23.812,13	26.726,83	32.187,25	35.752,74	31.178,46	35.752,74
da 35 a	19.492,91	22.643,77	24.602,48	28.055,65	34.681,03	37.884,71	32.730,40	37.884,71

10A10398

CCNL relativo al personale dell'area VII della Dirigenza università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il quadriennio normativo 2006-2009 e il biennio economico 2006-2007

Il giorno 28 luglio 2010 alle ore 14.30 presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'**ARAN** nella persona del Commissario Straordinario

Cons. Antonio Naddeo *firmato*

e i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali:

CONFEDERAZIONI	ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
CGIL *firmato*	**Università**	**FLC CGIL** *firmato*
	Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	
CISL *firmato*	**Università**	**CISL UNIVERSITA'** *firmato*
	Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**CISL FIR** *firmato*
UIL *firmato*	**Università**	**UIL PA** *firmato*
	Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**UIL PA** *firmato*
CIDA *firmato*		
	Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**SRDAI** *firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

INDICE

Art. 1

Campo di Applicazione

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area di cui all'art. 2, comma 1, punto 7, del CCNQ 1/2/2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006 - 2009, nel rispetto degli specifici ordinamenti e con l'eccezione dei direttori amministrativi delle Università, per quanto diversamente disposto dall'art. 8, comma 1, della legge 19 ottobre 1999, n. 370 e dal successivo D.M. 23 maggio 2001.

2. Il riferimento comune alle Università e alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione è riportato nel testo del presente contratto con il termine "Amministrazioni".

3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

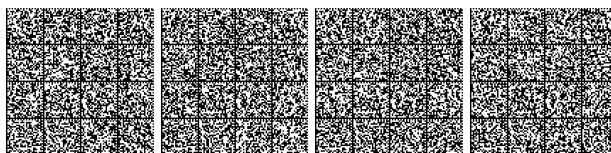
Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa e 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Le amministrazioni destinatarie del presente contratto danno attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla sua entrata in vigore, ai sensi del comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

RESPONSABILITA' DIRIGENZIALE

Art. 3

Fattispecie di responsabilità dirigenziale

1. Qualora a seguito dell'espletamento delle procedure di valutazione della prestazione dei dirigenti venga accertata l'ipotesi di responsabilità dirigenziale, ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, in relazione all'inosservanza delle direttive impartite o al mancato raggiungimento degli obiettivi nella gestione finanziaria, tecnica, organizzativa ed amministrativa, si determina una valutazione non positiva.

2. Nelle ipotesi di cui al comma 1, in relazione alla gravità dei casi, le amministrazioni adottano, per il personale dirigenziale a tempo indeterminato, una delle seguenti misure:

a) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione immediatamente inferiore, compatibilmente con le disponibilità organiche;
b) revoca dell'incarico e sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 4 (Sospensione dagli incarichi dirigenziali);
c) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 5 (Recesso per responsabilità dirigenziale).

3. Qualora l'incarico dirigenziale sia stato conferito con contratto a termine ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. n. 165 del 2001, la valutazione negativa di cui al comma 1, espressa prima della scadenza dell'incarico o al termine dello stesso, comporta:

a) per i dipendenti della stessa o di altre pubbliche amministrazioni, la risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale e, rispettivamente, la restituzione al profilo di inquadramento ovvero il rientro presso le amministrazioni di appartenenza nella posizione lavorativa precedentemente ricoperta;

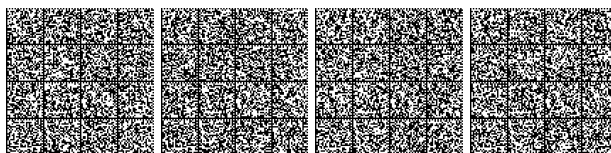
b) per gli estranei alla pubblica amministrazione la revoca dell'incarico e la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 4

Sospensione dagli incarichi dirigenziali

1. Il dirigente, secondo la disciplina dell'art. 21, comma 1, secondo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001, può essere sospeso dall'incarico per una durata massima di due anni.

2. Durante il periodo di sospensione dall'incarico dirigenziale, di cui al comma 1, il dirigente interessato ha diritto al solo trattamento economico stipendiale di cui agli artt. 17 e 20 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima e seconda fascia); nello stesso periodo il dirigente è tenuto ad accettare eventuali incarichi dirigenziali proposti dalla amministrazione di appartenenza. L'ingiustificata mancata accettazione dell'incarico comporta il recesso da parte dell'amministrazione, ai sensi dell'art. 5 (Recesso per responsabilità dirigenziale).

3. L'accettazione del nuovo incarico di cui al comma 2, determina il venire meno della sospensione disposta ai sensi del comma 1 ed al dirigente sono corrisposte la retribuzione di posizione e quella di risultato ad esso relative.

4. Prima della scadenza del periodo massimo di due anni di sospensione, può trovare applicazione la disciplina della risoluzione consensuale, ai sensi dell'art. 32 (risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) del CCNL del 5 marzo 2008, quadriennio 2002 - 2005; in tal caso l'importo della indennità supplementare di cui al comma 2, dello stesso art. 32, non può superare un valore corrispondente a 12 mensilità del solo stipendio tabellare. Tale importo non è pensionabile e non è utile ai fini del trattamento di fine servizio e di quello di fine rapporto.

Art. 5

Recesso per responsabilità dirigenziale

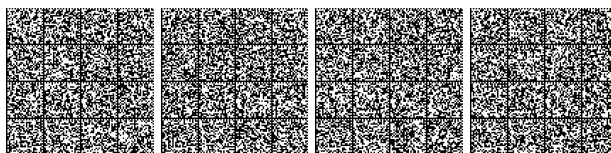
1. La responsabilità particolarmente grave, accertata con le procedure di valutazione adottate nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata ad una delle seguenti ipotesi, da applicare in via alternativa:

al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione, previamente individuati nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;

alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

L'annullamento delle predette procedure di accertamento della responsabilità fa venir meno il recesso.

2. Prima di formalizzare il recesso, l'amministrazione contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'amministrazione, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

3. Resta fermo quanto previsto dall'art. 22 del D. L.gs. n. 165 del 2001 ai cui principi le Amministrazioni di cui all'art. 1 del presente CCNL, nell'esercizio della propria potestà statutaria e regolamentare, adeguano i propri ordinamenti.

NORME DISCIPLINARI

RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 6

Principi generali

1. In considerazione degli specifici contenuti professionali, delle particolari responsabilità che caratterizzano la figura del dirigente, nel rispetto del principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, nonché della giurisprudenza costituzionale in materia, ed al fine di assicurare una migliore funzionalità ed operatività delle Pubbliche Amministrazioni, sono stabilite specifiche forme di responsabilità disciplinare per i dirigenti nonché il relativo sistema sanzionatorio, con la garanzia di adeguate tutele per il dirigente medesimo.

2. Costituisce principio generale la distinzione tra le procedure ed i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse**.** La responsabilità disciplinare attiene alla violazione degli obblighi di comportamento, secondo i principi e le modalità di cui al presente CCNL e resta distinta dalla responsabilità dirigenziale, disciplinata dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165 del 2001, che viene accertata secondo le procedure definite nell'ambito del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente.

3. Restano ferme le altre fattispecie di responsabilità di cui all'art. 55, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001, che hanno distinta e specifica valenza rispetto alla responsabilità disciplinare.

4. I dirigenti si conformano al codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, adottato con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - 28 novembre 2000, in quanto loro applicabile*.* Ai sensi dell'art. 54 del D.Lgs. n. 165 del 2001, tale codice viene allegato al presente CCNL (Allegato 1).

Art. 7

Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli artt. 2104 e 2105 del codice civile, anteponendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

2. Il comportamento del dirigente è improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati *standard* di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti.

3. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

4. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dirigente deve in particolare:

a) assicurare il rispetto della legge, nonché l'osservanza delle direttive generali e di quelle impartite dall'Amministrazione e perseguire direttamente l'interesse pubblico nell'espletamento dei propri compiti e nei comportamenti che sono posti in essere dando conto dei risultati conseguiti e degli obiettivi raggiunti;

b) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

c) nello svolgimento della propria attività, stabilire un rapporto di fiducia e di collaborazione nei rapporti interpersonali con gli utenti, nonché all'interno dell' Amministrazione con gli altri dirigenti e con gli addetti alla struttura, mantenendo una condotta uniformata a principi di correttezza e astenendosi da comportamenti lesivi della dignità della persona o che, comunque, possano nuocere all'immagine dell' Amministrazione;

d) nell'ambito della propria attività, come disciplinata dall'art. 17, comma 2, del CCNL del 5.3.2008, mantenere un comportamento conforme al ruolo di dirigente pubblico, organizzando ed assicurando il tempo di lavoro e la presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato;

e) astenersi dal partecipare, nell'espletamento delle proprie funzioni, all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi finanziari o non finanziari propri, del coniuge, dei parenti e degli affini fino al quarto grado e dei conviventi;

f) sovrintendere, nell'esercizio del proprio potere direttivo, al corretto espletamento dell'attività del personale, anche di livello dirigenziale, assegnato alla struttura, nonché al rispetto delle norme del codice di comportamento e disciplinare, ivi compresa l'attivazione dell'azione disciplinare, secondo le disposizioni vigenti;

g) informare l' Amministrazione, di essere stato rinviato a giudizio o che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;

h) astenersi dal chiedere e dall'accettare omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e salvo quelli d'uso, purché di modico valore.

5. Il dirigente è tenuto comunque ad assicurare il rispetto delle norme vigenti in materia di segreto d'ufficio, riservatezza e protezione dei dati personali, trasparenza ed accesso all'attività amministrativa, informazione all'utenza, autocertificazione, nonché protezione degli infortuni e sicurezza sul lavoro.

Art. 8

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei dirigenti, degli obblighi disciplinati nell'art. 7 (Obblighi del dirigente), secondo la gravità dell'infrazione ed in relazione a quanto previsto dall'art. 9 (Codice disciplinare), previo procedimento disciplinare, danno luogo all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) sanzione pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00;
b) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, secondo le previsioni dell'art. 9 (Codice disciplinare);
c) licenziamento con preavviso;
d) licenziamento senza preavviso.

2. Per l'individuazione dell'autorità disciplinare competente per i procedimenti disciplinari della dirigenza e per le forme ed i termini del procedimento disciplinare trovano applicazione le previsioni dell'art.55-bis del D.Lgs. n.165 del 2001.

3. Non può tenersi conto, ai fini di altro procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

4. I provvedimenti cui al presente articolo non sollevano il dirigente dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso, compresa la responsabilità dirigenziale, che verrà accertata nelle forme previste dal sistema di valutazione.

Art. 9

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza, sono fissati i seguenti criteri generali riguardo il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni:

- la intenzionalità del comportamento, il grado di negligenza ed imperizia, la rilevanza della inosservanza degli obblighi e delle disposizioni violate;
- le responsabilità connesse con l'incarico dirigenziale ricoperto, nonché con la gravità della lesione del prestigio dell' Amministrazione o con l'entità del danno provocato a cose o a persone, ivi compresi gli utenti;
- l'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, anche connesse al comportamento tenuto complessivamente dal dirigente o al concorso nella violazione di più persone.

2. La recidiva nelle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle individuate nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dirigente responsabile di più mancanze compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare pecuniaria da un minimo di € 200,00 ad un massimo di € 500,00, si applica, graduando l'entità della stessa in relazione ai criteri del comma 1, nei casi di:

a) inosservanza delle direttive, dei provvedimenti e delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, nonché di presenza in servizio correlata alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, ove non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n.165 del 2001;
b) condotta, negli ambienti di lavoro, non conforme ai principi di correttezza verso i componenti degli organi di vertice dell' Amministrazione, gli altri dirigenti, i dipendenti o nei confronti degli utenti o terzi;
c) alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti o terzi;
d) violazione dell'obbligo di comunicare tempestivamente all'Amministrazione di essere stato rinviato a giudizio o di avere avuto conoscenza che nei suoi confronti è esercitata l'azione penale;
e) violazione dell'obbligo di astenersi dal chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e fatti salvi quelli d'uso, purché di modico valore;

f) inosservanza degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro, anche se non ne sia derivato danno o disservizio per l'Amministrazione o per gli utenti;
g) violazione del segreto d'ufficio, così come disciplinato dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990, n. 241, anche se non ne sia derivato danno all' Amministrazione.
h) violazione dell'obbligo previsto dall'art. 55-novies del D.Lgs. n. 165 del 2001.

L'importo delle ritenute per la sanzione pecuniaria è introitato dal bilancio dell'Amministrazione.

5. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di quindici giorni si applica nel caso previsto dall'art.55-bis, comma 7, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

6. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino ad un massimo di tre mesi, con la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo di durata della sospensione, si applica nei casi previsti dall'art.55- sexies, comma 3, e dall'art. 55-septies, comma 6, del D.Lgs. n.165 del 2001.

7. La sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi si applica nel caso previsto dall'art. 55-sexies, comma 1, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

8. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni fino ad un massimo di sei mesi, si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nel biennio delle mancanze previste nei commi 4, 5, 6, e 7, quando sia stata già comminata la sanzione massima oppure quando le mancanze previste dai medesimi commi si caratterizzano per una particolare gravità;

b) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico, altri dirigenti o dipendenti ovvero alterchi con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;

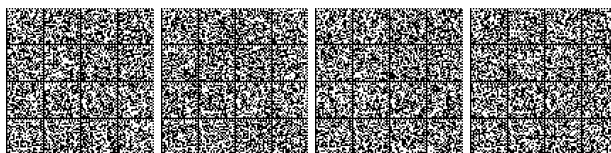
c) manifestazioni ingiuriose nei confronti dell'Amministrazione salvo che siano espressione della libertà di pensiero, ai sensi dell'art.1 della legge n. 300 del 1970;

d) tolleranza di irregolarità in servizio, di atti di indisciplina, di contegno scorretto o di abusi di particolare gravità da parte del personale dipendente;

e) salvo che non ricorrano le fattispecie considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett.b) del D.Lgs.n.165 del 2001, assenza ingiustificata dal servizio o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione degli obblighi del dirigente, agli eventuali danni causati all'ente, agli utenti o ai terzi;

f) occultamento da parte del dirigente di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell' Amministrazione o ad esso affidati;

g) qualsiasi comportamento dal quale sia derivato grave danno all' Amministrazione o a terzi, salvo quanto previsto dal comma 7;

h) sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

i) atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona;

j) grave e ripetuta inosservanza dell'obbligo di provvedere entro i termini fissati per ciascun provvedimento, ai sensi di quanto previsto dall'art. 7, comma 2, della legge n. 69 del 2009.

9. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, la sanzione disciplinare del licenziamento si applica:

1. con preavviso per:

a) le ipotesi considerate dall'art. 55-quater, comma 1, lett.b) e c) del D.Lgs. n.165 del 2001;

b) recidiva plurima, in una delle mancanze previste ai commi 4, 5, 6, 7 ed 8, anche se di diversa natura, o recidiva, nel biennio, in una mancanza che abbia già comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio;

2. senza preavviso per:

a) le ipotesi considerate nell'art. 55-quater, comma 1, lett. a), d), e) ed f) del D.Lgs. n. 165 del 2001;

b) commissione di gravi fatti illeciti di rilevanza penale, ivi compresi quelli che possono dal luogo alla sospensione cautelare, secondo la disciplina dell'art. 11 (Sospensione cautelare in corso di procedimento penale), fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, comma 1 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale);

c) condanna, anche non passata in giudicato, per:

1. i delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a), b) limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e nell'art. 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58, comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b) e c), del D. Lgs. n. 267 del 2000;
2. gravi delitti commessi in servizio;
3. delitti previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 27 marzo 2001 n. 97;

d) recidiva plurima di sistematici e reiterati atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano anche forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di dirigenti o altri dipendenti;

e) recidiva plurima di atti, comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

10. Le mancanze non espressamente previste nei commi da 4 a 9 sono comunque sanzionate secondo i criteri di cui al comma 1, facendosi riferimento, quanto all'individuazione dei fatti sanzionabili, agli obblighi dei dirigenti di cui all'art. 7 (Obblighi del dirigente) quanto al tipo e alla misura delle sanzioni, ai principi desumibili dai commi precedenti.

11. Al codice disciplinare di cui al presente articolo, deve essere data la massima pubblicità, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, secondo le previsioni dell'art. 55, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165 del 2001.

12. In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui al comma 11, entro 15 giorni dalla data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione. Resta fermo che le sanzioni previste dal D.lgs. n. 150 del 2009 si applicano dall'entrata in vigore del decreto medesimo.

Art. 10

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Amministrazione, qualora ritenga necessario espletare ulteriori accertamenti su fatti addebitati al dirigente, in concomitanza con la contestazione e previa puntuale informazione al dirigente, può disporre la sospensione dal lavoro dello stesso dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento.

2. L'eventuale sospensione cautelare non deve costituire impedimento all'esercizio del diritto alla difesa da parte del dirigente.

3. Qualora il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

4. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 11

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dirigente colpito da misura restrittiva della libertà personale è obbligatoriamente sospeso dal servizio, con sospensione dell'incarico dirigenziale conferito e privazione della retribuzione, per tutta la durata dello stato di restrizione della libertà, salvo che l'Amministrazione non proceda direttamente ai sensi dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

2. Il dirigente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione e con sospensione dell'incarico anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale, anche se non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata, qualora l'Amministrazione disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino a termine di quello penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

3. Resta fermo l'obbligo di sospensione del dirigente in presenza dei casi già previsti dagli artt. 58, comma 1, lett. a), b), limitatamente all'art. 316 del codice penale, lett. c), d) ed e), e 59, comma 1, lett. a), limitatamente ai delitti già indicati nell'art. 58 comma 1, lett. a) e all'art. 316 del codice penale, lett. b), e c), del D. Lgs .n. 267 del 2000. E' fatta salva l'applicazione dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'Amministrazione non disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

4. Nel caso dei delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97 del 2001, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97 del 2001. Resta ferma, in ogni caso, l'applicabilità dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), qualora l'Amministrazione non disponga la sospensione del procedimento disciplinare fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale).

5. Nei casi indicati ai commi precedenti si applica comunque quanto previsto dall'art. 12 in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale.

6. Ove l'Amministrazione proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 9, comma 9, punto 2, (Codice disciplinare) la sospensione del dirigente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dirigente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare), l'Amministrazione ritenga che la permanenza in servizio del dirigente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'Amministrazione stessa. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 12 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale), tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 9, comma 9, punto 2 (Codice disciplinare).

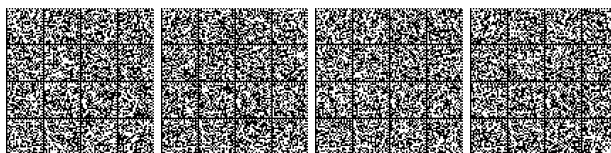
7. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un'indennità alimentare pari al 50% dello stipendio tabellare, la retribuzione individuale di anzianità o il maturato economico annuo, ove spettanti, e gli eventuali assegni familiari, qualora ne abbia titolo.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di assegno alimentare verrà conguagliato con quanto dovuto al dirigente se fosse rimasto in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione. Ove il procedimento disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 12, comma 2, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, quanto corrisposto al dirigente precedentemente sospeso viene conguagliato con quanto dovuto se fosse stato in servizio, tenendo conto anche della retribuzione di posizione in godimento all'atto della sospensione; dal conguaglio sono esclusi i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

Art. 12

Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale

1. Nell'ipotesi di procedimento disciplinare che abbia ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, trovano applicazione le disposizioni dell'art. 55-ter, del D.Lgs.n.165 del 2001.

2. Nel caso del procedimento disciplinare sospeso, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, qualora per i fatti oggetto del procedimento penale intervenga una sentenza penale irrevocabile di assoluzione che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", l'autorità disciplinare procedente, nel rispetto delle previsioni dell'art. 55-ter, comma 4, del D.Lgs. n. 165 del 2001, riprende il procedimento disciplinare ed adotta le determinazioni conclusive, applicando le disposizioni dell'art. 653, comma 1, del codice di procedura penale. In questa ipotesi, ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dirigente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni, oppure i fatti contestati, pur non costituendo illecito penale, rivestano comunque rilevanza disciplinare, il procedimento riprende e prosegue per dette infrazioni, nei tempi e secondo le modalità stabilite dall'art. 55-ter, comma 4.

3. Se il procedimento disciplinare non sospeso si sia concluso con l'irrogazione della sanzione del licenziamento, ai sensi dell'art. 9, comma 9, punto 2 (codice disciplinare), e successivamente il procedimento penale sia definito con una sentenza penale irrevocabile di assoluzione, che riconosce che il "fatto non sussiste" o "non costituisce illecito penale" o che "l'imputato non lo ha commesso", ove il medesimo procedimento sia riaperto e si concluda con un atto di archiviazione, ai sensi dell'art. 55-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001, il dirigente ha diritto dalla data della sentenza di assoluzione alla riammissione in servizio presso l'amministrazione, anche in soprannumero nella medesima sede o in altra sede, nonché all'affidamento di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Analoga disciplina trova applicazione nel caso che l'assoluzione del dirigente consegua a sentenza pronunciata a seguito di processo di revisione.

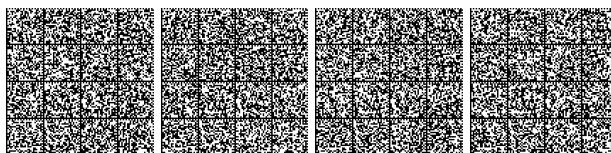
4. Dalla data di riammissione di cui al comma 3, il dirigente ha diritto a tutti gli assegni che sarebbero stati corrisposti nel periodo di licenziamento, tenendo conto anche dell'eventuale periodo di sospensione antecedente nonché della retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento. In caso di premorienza, gli stessi compensi spettano al coniuge o al convivente superstite e ai figli.

5. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 3, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dal presente CCNL.

Art. 13

Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato

1. L'Amministrazione, a domanda, reintegra in servizio il dirigente illegittimamente o ingiustificatamente licenziato dalla data della sentenza che ne ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza, anche in soprannumero, riassorbibile a seguito di eventuali cessazioni dal servizio, nella medesima sede o in altra su sua richiesta, con il conferimento allo stesso di un incarico di valore equivalente a quello posseduto all'atto del licenziamento. Al dirigente spetta, inoltre, il trattamento economico che sarebbe stato corrisposto nel periodo di licenziamento, anche con riferimento alla retribuzione di posizione in godimento all'atto del licenziamento.

2. Qualora, oltre ai fatti che hanno determinato il licenziamento di cui al comma 1, siano state contestate al dirigente altre violazioni, ovvero nel caso in cui le violazioni siano rilevanti sotto profili diversi da quelli che hanno portato al licenziamento, il procedimento disciplinare viene riaperto secondo le procedure previste dalle vigenti disposizioni.

Art. 14

Indennità sostitutiva della reintegrazione

1. L'Amministrazione o il dirigente possono proporre all'altra parte, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, di cui all'art. 13 (Reintegrazione del dirigente illegittimamente licenziato), il pagamento a favore del dirigente di un'indennità supplementare determinata, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, tra un minimo pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo pari al corrispettivo di ventiquattro mensilità.

2. L'indennità supplementare di cui al comma 1 è automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 e i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51esimo anno compiuto;

6 mensilità in corrispondenza del 50esimo e 52esimo anno compiuto;

5 mensilità in corrispondenza del 49esimo e 53esimo anno compiuto;

4 mensilità in corrispondenza del 48esimo e 54esimo anno compiuto;

3 mensilità in corrispondenza del 47esimo e 55esimo anno compiuto;

2 mensilità in corrispondenza del 46esimo e 56esimo anno compiuto.

3. Nelle mensilità di cui ai commi 1 e 2 è ricompresa anche la retribuzione di posizione già in godimento del dirigente al momento del licenziamento, con esclusione di quella di risultato.

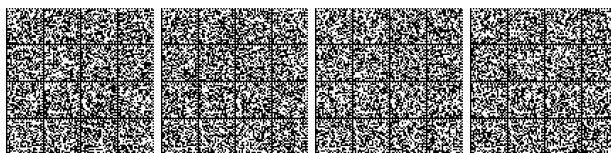
4. Il dirigente che accetti l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione non può successivamente adire l'autorità giudiziaria per ottenere la reintegrazione. In caso di pagamento dell'indennità supplementare, l'Amministrazione non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal dirigente cessato, per un periodo corrispondente al numero di mensilità riconosciute, ai sensi dei commi 1 e 2.

5. Il dirigente che abbia accettato l'indennità supplementare in luogo della reintegrazione, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla sentenza definitiva che ha dichiarato l'illegittimità o la ingiustificatezza del licenziamento, può avvalersi della disciplina di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001. Qualora si realizzi il trasferimento ad altra Amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità pari al solo periodo non lavorato.

6. La presente disciplina trova applicazione dalla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNL.

Art. 15

La determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare competente ed il dirigente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.

2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.

3. L'autorità disciplinare competente o il dirigente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei tre giorni successivi alla audizione del dirigente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165 del 2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dirigente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

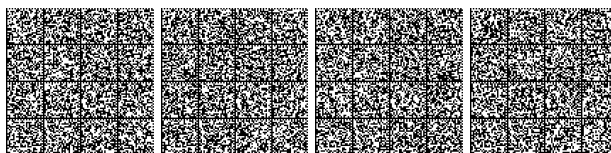
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i quattro giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.

6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dirigente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dirigente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.

8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art.55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001.

9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.

Art. 16

Disposizioni particolari

1. Il comma 3, art. 14, del CCNL 5/3/2008, quadriennio normativo 2002 – 2005, è così sostituito:

“3. Fatto salvo quanto previsto dall'art.16, ai fini dell’articolazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità, cui è correlata la retribuzione di posizione, si tiene conto, per quanto concerne le Università, oltre ai criteri generali relativi alle oggettive caratteristiche delle Università stesse, anche dei seguenti criteri:

A. numero del personale assegnato all’ufficio, tenendosi altresì conto della collocazione nel contesto organizzativo degli uffici di diretta collaborazione o di staff con gli Organi dell’Ateneo;
B. direzione e coordinamento di più uffici o strutture di particolare complessità;
C. incarichi di studio e ricerca implicanti elevata competenza;
D. sedi distaccate;

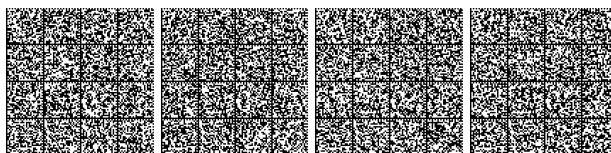
Per quanto riguarda gli Enti di Ricerca e di sperimentazione, verranno invece considerati i seguenti criteri:

A) Criteri attinenti alla dimensione;
B) Criteri attinenti alla complessità;
C) Criteri attinenti al contesto territoriale;

In particolare:

A) DIMENSIONE
   a) numero del personale non dirigente, tenendosi altresì conto della collocazione nel contesto organizzativo degli uffici di diretta collaborazione o di staff con gli Organi dell’Ente.
B) COMPLESSITA’
   a) Istituzioni con più sedi operative sul territorio e/o con laboratori ad alta specializzazione o con rilevante specificità.
C) CONTESTO TERRITORIALE
   a) Istituzioni situate in zone di particolare disagio territoriale (piccole isole, zone di montagna, ecc.).

2. L’ art. 28 (Mobilità e relativi accordi) del CCNL del 5 marzo 2008, quadriennio normativo 2002 – 2005, è integrato dal seguente comma:

“14. Non può costituire causa di recesso l’esigenza organizzativa e gestionale nelle situazioni di esubero; in tali situazioni si applicano prioritariamente le vigenti procedure di mobilità, ivi comprese quelle previste dal presente articolo ”.

Trattamento economico dirigenti I fascia

Art. 17

Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art. 2, comma 2, del CCNL 5 marzo 2008 – biennio economico 2004/2005 – nella misura lorda di € 51.329,04 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

dal 01/01/2006 di € 53,56;

rideterminato dal 01/01/2007 in € 180,85.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2007 è rideterminato in € 53.680,09 comprensivi di tredicesima mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 52 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 5 marzo 2008 è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2007 in € 35.173,90 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale .

6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 del presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti, come previsto dall'art. 53, comma 6, del CCNL del 5.3.2008.

Art. 18

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 17 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione del comma 1 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 19

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia

1. Il fondo di cui all'art. 55 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) del CCNL del 5 marzo 2008 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005, relativo ai dirigenti di prima fascia:

- 2,86% a decorrere dal 01/01/2007;
- rideterminato in 3,14% a decorrere dal 31/12/2007.

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 17, comma 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) e per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

Trattamento economico dirigenti II fascia

Art. 20

Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia, definito ai sensi dell'art. 5, comma 2, del CCNL 5 marzo 2008 – biennio economico 2004/2005 – nella misura lorda di € 40.129,98 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

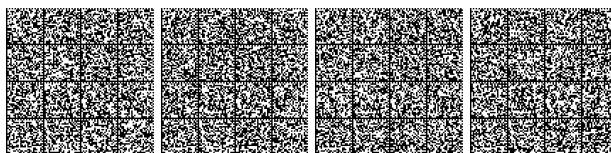
- dal 01/01/2006 di € 21,83;
- rideterminato dal 01/01/2007 in € 141,386**.**

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 01/01/2007 è rideterminato in € 41.968,00 comprensivi di tredicesima mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 52 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 5 marzo 2008 è rideterminata a decorrere dal 01/01/2007 in € 11.778,61 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

4**.** Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale .

5. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 del presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dei dirigenti, come previsto dall'art. 56, comma 6, del CCNL del 5.3.2008.

Art. 21

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 20 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione del comma 1 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

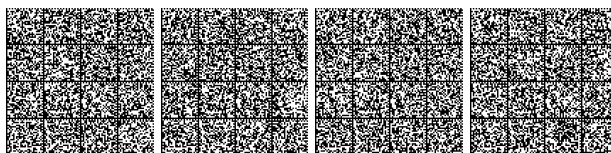
4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di un incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 22

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia

1. Il fondo di cui all'art. 62 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL del 5 marzo 2008 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo ai dirigenti di seconda fascia:

- 1,97% a decorrere dal 01/01/2007;
- rideterminato in 2,36% a decorrere dal 31/12/2007.

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 20, comma 3 (Trattamento fisso per i dirigenti di seconda fascia) e, per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 23

Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti ad uffici dirigenziali non generali

1. La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nell'ambito del 85% delle risorse complessive, entro i seguenti valori annui lordi, a regime, comprensivi della tredicesima mensilità: da un minimo di € 11.778,61, che costituisce la parte fissa di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) del presente CCNL, a un massimo di € 45.348,31**.**

2. Il valore della retribuzione di posizione indicato nel comma 1 può essere elevato entro il limite massimo del 15% dello stesso dalle Amministrazioni, ove dispongano delle relative risorse nell'ambito del fondo dell'art. 22, in presenza di strutture organizzative particolarmente complesse, approvate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolari difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dalle Amministrazioni con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti.

Art. 24

Retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali

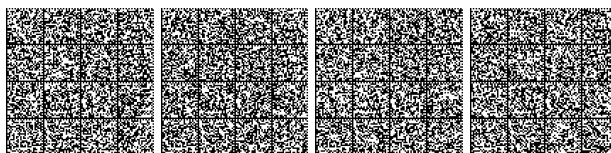
1. Ai dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali compete, limitatamente alla durata dell'incarico, la retribuzione stabilita per i dirigenti di prima fascia ai sensi dell'art. 17 (Trattamento economico fisso dei dirigenti di prima fascia), fermo restando quanto previsto dall'art. 23, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001.

Art. 25

Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia

1. Al fine di sviluppare, all'interno delle amministrazioni, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato per tutti i dirigenti di seconda fascia sono destinate parte delle risorse complessive di cui all'art. 22 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia), comunque in misura non inferiore al 15% del totale delle disponibilità.

2. Le somme destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

3. L'importo annuo individuale della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività.

Art. 26

Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia

1. Le amministrazioni definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia anche attraverso apposite previsioni nei contratti individuali di ciascun dirigente. Nella definizione dei criteri, le amministrazioni devono prevedere che la retribuzione di risultato debba essere erogata solo a seguito di preventiva, tempestiva determinazione degli obiettivi annuali, nel rispetto dei principi di cui all'art. 14, comma 1, del d. lgs. n. 165 del 2001, e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione, previsti dalle vigenti disposizioni.

2. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati con le procedure di valutazione previste dalle vigenti disposizioni. Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, tale componente retributiva è articolata in livelli di merito, non inferiori a tre, graduati mediante l'applicazione di specifici parametri da definirsi nella contrattazione integrativa, che garantiscano una adeguata differenziazione degli importi, fermo restando quanto previsto dall'art. 19, comma 6, del D. Lgs. n. 150 del 2009.

3. Nell'ambito di quanto previsto al comma precedente ed al fine di incentivare il collegamento tra il sistema di valutazione delle prestazioni e l'erogazione del trattamento accessorio, il contratto integrativo determina le quote di personale da collocare nei livelli di merito ivi indicati, prevedendone un'effettiva graduazione, improntata a criteri di selettività e premialità. Il personale da collocare nella fascia più elevata, comunque non superiore ad una quota pari al 30%, viene individuato, oltre che in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, anche in relazione ad esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e delle capacità direzionali dimostrate.

4. Le norme di cui ai commi 2 e 3 si applicano, in via transitoria e sperimentale, nelle more dell'attuazione del D.Lgs. n. 150 del 2009.

Art. 27

Norme finali

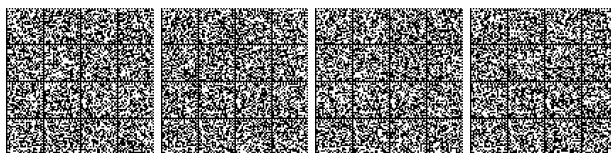
1. Per quanto non previsto dal presente contratto restano ferme le disposizioni contenute nei CCNL del 5/3/2008.

2. Le disposizioni del presente CCNL sono applicate nel rispetto della normativa contenuta nel d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e di quella adottata in attuazione del medesimo, che sono comunque fatte salve.

Art. 28

Abrogazioni

Sono abrogate le seguenti disposizioni:

- con riferimento all'art. 5 (Recesso per responsabilità dirigenziale): l'art. 33 del CCNL del 5 marzo 2008;

- con riferimento all'art. 12 (Rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare): l'art. 36 del CCNL del 5 marzo 2008;

- con riferimento all'art. 14 (Indennità sostitutiva della reintegrazione): l'art. 34 del CCNL del 5 marzo 2008;

- con riferimento agli artt. 25 (Retribuzione di risultato dei dirigenti di seconda fascia) e 26 (Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti di seconda fascia): l'art. 61 del CCNL del 5 marzo 2008.

- con riferimento all'art. 23 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti a uffici dirigenziali non generali): il comma 4, dell'art. 59, del CCNL del 5 marzo 2008;

- con riferimento all'art. 23 (Retribuzione di posizione dei dirigenti di seconda fascia preposti uffici dirigenziali non generali): l'art. 8, comma 3, del CCNL del 5 marzo 2008 – biennio economico 2004/2005;

- Con riferimento all'art. 24 (retribuzione dei dirigenti di seconda fascia incaricati di funzioni dirigenziali generali): l'art. 60 del CCNL del 5 marzo 2008.

DIRIGENTI ENEA

Art. 29 – Inserimento nell'area VII

1. L'ENEA in sede di contrattazione integrativa procederà, ai sensi dell'art. 3, comma 3, del CCNQ 01.02.2008, al raccordo e alla progressiva omogeneizzazione degli istituti contrattuali dei propri dirigenti con quelli attinenti alla dirigenza dell'Area VII al fine della completa applicazione del presente CCNL.

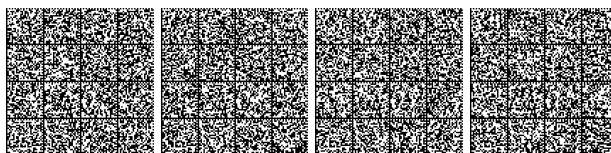
2. Sino all'entrata in vigore del contratto integrativo di cui al comma 1, ai dirigenti dell'Ente continua ad applicarsi il CCNL 07.03.2007, quadriennio normativo 2002 – 2005, salvo quanto espressamente previsto dal presente Capo.

Art. 30 - Incrementi della retribuzione minima mensile

1. La retribuzione minima mensile dei dirigenti Enea, definita, ai sensi dell'art. 2 del CCNL del 07.03.2007, biennio economico 2004-2005, nella misura mensile lorda di € 3.672,56, è incrementata, con decorrenza dalle date sottoindicate, delle seguenti misure lorde mensili da corrispondere per tredici mensilità:

a) dal 1/1/2006 di € 28,31;

b) rideterminate dal 1/1/2007 in € 168,20.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1, la nuova retribuzione minima mensile lorda per tredici mensilità a regime dei dirigenti Enea è rideterminata nella misura di € 3.840,76.

3. I valori in godimento dell'elemento differenziato di funzione di cui all'art. 5 del CCNL 7/3/2007 (biennio economico 2004-2005) sono incrementati con la decorrenza e nelle misure mensili lorde di seguito indicate:

FASCE	**A decorrere dal 1/1/2007**
Fascia A	€ 37,00
Fascia B	€ 55,80
Fascia C	€ 73,70
Fascia D	€ 111,20
Fascia E	€ 148,10

4. I minimi e massimi di fascia dell'elemento differenziato di funzione di cui all'art. 5 del CCNL 7/3/2007 (biennio economico 2004-2005) sono rideterminati nelle misure lorde mensili e con le decorrenze di seguito indicate:

FASCE	**A decorrere dal 1/1/2007**
Fascia A	da € 338,00 a € 849,00
Fascia B	da € 867,80 a € 1.482,80
Fascia C	da € 1.500,70 a € 2.215,70
Fascia D	da € 2.253,20 a € 2.936,20
Fascia E	da € 3.005,10 a € 3.648,10

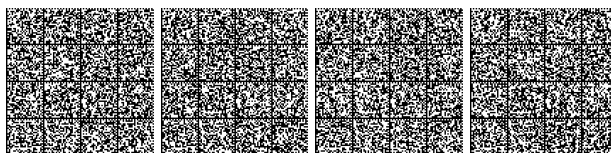
5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

Art. 31 - Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 30 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del medesimo art. 30 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Gli incrementi di cui all'art. 30 non hanno effetti sull'elemento di maggiorazione della retribuzione di cui all'art. 4 del CCNL 7/3/2007.

Art. 32 - Fondi per: elemento differenziato di funzione e premi di produttività

1. Presso l'ENEA, sono confermati, con le modifiche di cui al presente articolo, i seguenti fondi per il trattamento economico dei dirigenti, secondo la disciplina di cui all'art. 4 del CCNL del 07.03.2007, biennio economico 2004-2005: fondo per l'elemento differenziato di funzione, fondo per i superminimi, fondo per i premi di produttività.

2. Il finanziamento dei fondi di cui al comma 1 continua ad essere assicurato con le modalità previste all'art. 4 del CCNL del 07.03.2007, biennio economico 2004-2005 e dai precedenti contratti collettivi nazionali.

3. Il fondo per l'elemento differenziato di funzione di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato, a decorrere dall'1/1/2007, dell'1,06%, calcolato sul monte salari anno 2005 relativo alla dirigenza ENEA.

4. Le risorse di cui al comma 3 sono utilizzate per il finanziamento degli incrementi dei valori in godimento dell'elemento differenziato di funzione definiti ai sensi dell'art. 30, comma 3.

5. Il fondo per i premi di produttività cui al comma 1 è ulteriormente incrementato dei seguenti importi percentuali, calcolati sul monte salari anno 2005 relativo alla dirigenza ENEA:

- 1,08% a decorrere dal 1/1/2007;

- rideterminato nell' 1,47% a decorrere dal 31/12/2007.

ALLEGATO 1

CODICE DI COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Art. 1
(Disposizioni di carattere generale)

1. I princìpi e i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonché i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarli all'atto dell'assunzione in servizio.

2. I contratti collettivi provvedono, a norma dell'art. 54, comma 3, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare. Restano ferme le disposizioni riguardanti le altre forme di responsabilità dei pubblici dipendenti.

3. Le disposizioni che seguono trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per i profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti. Nel rispetto dei princìpi enunciati dall'art. 2, le previsioni degli articoli 3 e seguenti possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 54, comma 5, del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*.

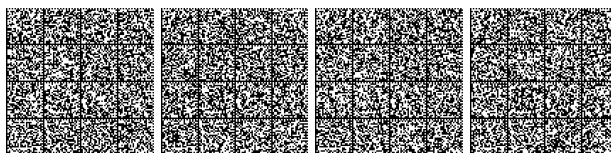
Art. 2
(Principi)

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i princìpi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente assicura il rispetto della legge e persegue esclusivamente l'interesse pubblico; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

2. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi. Egli non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio e si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

3. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento delle proprie competenze, si impegna ad adempierle nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

4. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio e non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Il comportamento del dipendente deve essere tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione. Nei rapporti con i cittadini, egli dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso degli stessi alle informazioni a cui abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

6. Il dipendente limita gli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese a quelli indispensabili e applica ogni possibile misura di semplificazione dell'attività amministrativa, agevolando, comunque, lo svolgimento, da parte dei cittadini, delle attività loro consentite, o comunque non contrarie alle norme giuridiche in vigore.

7. Nello svolgimento dei propri compiti, il dipendente rispetta la distribuzione delle funzioni tra Stato ed enti territoriali. Nei limiti delle proprie competenze, favorisce l'esercizio delle funzioni e dei compiti da parte dell'autorità territorialmente competente e funzionalmente più vicina ai cittadini interessati.

Art. 3
(Regali e altre utilità)

1. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità salvo quelli d'uso di modico valore, da soggetti che abbiano tratto o comunque possano trarre benefìci da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non chiede, per sé o per altri, né accetta, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti entro il quarto grado. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti entro il quarto grado, o conviventi, salvo quelli d'uso di modico valore.

Art. 4
(Partecipazione ad associazioni e altre organizzazioni)

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, il dipendente comunica al dirigente dell'ufficio la propria adesione ad associazioni ed organizzazioni, anche a carattere non riservato, i cui interessi siano coinvolti dallo svolgimento dell'attività dell'ufficio, salvo che si tratti di partiti politici o sindacati.

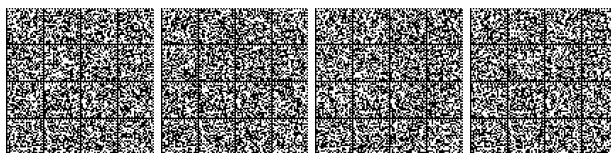
2. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni ed organizzazioni, né li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
(Trasparenza negli interessi finanziari.)

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuiti che egli abbia avuto nell'ultimo quinquennio, precisando:

a) se egli, o suoi parenti entro il quarto grado o conviventi, abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;

b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

2. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge e dichiara se ha parenti entro il quarto grado o affini entro il secondo, o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

Art. 6
(Obbligo di astensione)

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero: di suoi parenti entro il quarto grado o conviventi; di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito; di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente; di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente o dirigente. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
(Attività collaterali)

1. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

3. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

Art. 8
(Imparzialità)

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta né accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

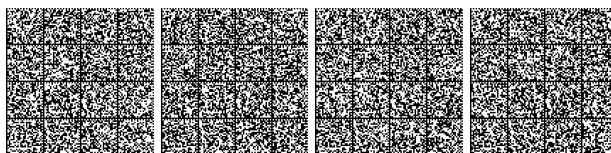
2. Il dipendente si attiene a corrette modalità di svolgimento dell'attività amministrativa di sua competenza, respingendo in particolare ogni illegittima pressione, ancorché esercitata dai suoi superiori.

Art. 9
(Comportamento nella vita sociale)

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona né fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
(Comportamento in servizio)

1. Il dipendente, salvo giustificato motivo, non ritarda né affida ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Nel rispetto delle previsioni contrattuali, il dipendente limita le assenze dal luogo di lavoro a quelle strettamente necessarie.

3. Il dipendente non utilizza a fini privati materiale o attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio. Salvo casi d'urgenza, egli non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per esigenze personali. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

4. Il dipendente non accetta per uso personale, né detiene o gode a titolo personale, utilità spettanti all'acquirente, in relazione all'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
(Rapporti con il pubblico)

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle domande di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportamento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazione delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto motivando genericamente con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione. Egli rispetta gli appuntamenti con i cittadini e risponde sollecitamente ai loro reclami.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa.

3. Il dipendente non prende impegni né fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella redazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

5. Il dipendente che svolge la sua attività lavorativa in una amministrazione che fornisce servizi al pubblico si preoccupa del rispetto degli *standard* di qualità e di quantità fissati dall'amministrazione nelle apposite carte dei servizi. Egli si preoccupa di assicurare la continuità del servizio, di consentire agli utenti la scelta tra i diversi erogatori e di fornire loro informazioni sulle modalità di prestazione del servizio e sui livelli di qualità.

Art. 12
(Contratti)

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, né corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, né per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
(Obblighi connessi alla valutazione dei risultati)

1. Il dirigente ed il dipendente forniscono all'ufficio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio presso il quale prestano servizio. L'informazione è resa con particolare riguardo alle seguenti finalità: modalità di svolgimento dell'attività dell'ufficio; qualità dei servizi prestati; parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti; agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili; semplificazione e celerità delle procedure; osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure; sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni.

10A10399

CCNL relativo al personale dell'area VII della Dirigenza università e Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione per il secondo biennio economico 2008-2009

Il giorno 28 luglio 2010 alle ore 14.45 presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'**ARAN** nella persona del Commissario Straordinario

Cons. Antonio Naddeo *firmato*

e i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni sindacali:

CONFEDERAZIONI	ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
CGIL *non firmato*	**Università**	**FLC CGIL** *non firmato*
	Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	
CISL ***firmato***	**Università**	**CISL UNIVERSITA'** *firmato*
	Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**CISL FIR** *firmato*
UIL *firmato*	**Università**	**UIL PA** *firmato*
	Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**UIL PA** *firmato*
CIDA *firmato*		
	Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**FEDERMANAGER aderente CIDA** *firmato*
CONFSAL *firmato*	**Università**	**CONFSAL FED,SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI** ***firmato***
	Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione	**FEDERAZIONE CONFSAL UNSA** *firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area VII della dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione per il secondo biennio economico 2008-2009.

INDICE

Art. 1

Campo di Applicazione, durata e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto collettivo nazionale si applica a tutto il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato appartenente all'Area di cui all'art. 2, comma 1, punto 7, del CCNQ 1/2/2008, per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006 - 2009, nel rispetto degli specifici ordinamenti e con l'eccezione dei direttori amministrativi delle Università, per quanto diversamente disposto dall'art. 8, comma 1, della legge 19 ottobre 1999, n. 370 e dal successivo D.M. 23 maggio 2001.

2. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2008 al 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.

3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n. 165 del 2001.

Art. 2

Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di prima fascia, definito ai sensi dell'art. 17, comma 2, del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 - 2007 nella misura di € 53.680,09, comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sotto indicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

dal 01/01/2008 di € 57,39;

rideterminato dal 01/01/2009 in € 132,10.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di prima fascia dal 1° gennaio 2009 è rideterminato in € 55.397,39 comprensivi di tredicesima mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 52 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 5 marzo 2008 è rideterminata, a decorrere dal 1° gennaio 2009 in € 36.299,70 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti, nella misura in godimento.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 del presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio.

Art. 3

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 2 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto del conferimento di un incarico di livello dirigenziale generale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 4

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di prima fascia

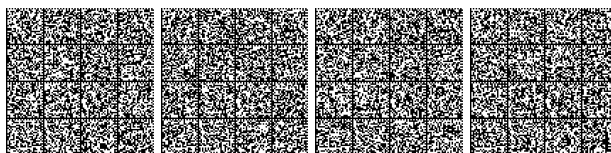
1. Il fondo di cui all'art. 19 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di prima fascia) del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007 è ulteriormente incrementato del 2,27%, calcolato sul monte salari anno 2007, relativo ai dirigenti di prima fascia, a decorrere dal 01/01/2009.

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 17, comma 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di prima fascia) e per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 5

Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia

1. Lo stipendio tabellare dei dirigenti di seconda fascia, definito ai sensi dell'art. 20, comma 2, del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 - 2007 nella misura annua lorda di € 41.968,00 comprensiva del rateo di tredicesima mensilità, è incrementato, con decorrenza dalle date sottoindicate, dei seguenti importi mensili lordi da corrispondere per 13 mensilità:

- dal 01/01/2008 di € 23,49;
- rideterminato dal 01/01/2009 in € 103,30.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1 il nuovo stipendio tabellare annuo lordo a regime dei dirigenti di seconda fascia dal 01/01/2009 è rideterminato in € 43.310,90 comprensivi di tredicesima mensilità.

3. La retribuzione di posizione parte fissa, di cui all'art. 52 (Struttura della retribuzione), comma 1, lett. c) del CCNL del 5 marzo 2008 è rideterminata a decorrere dal 01/01/2009 in € 12.155,61 annui lordi, comprensivi di tredicesima mensilità.

4. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

6. Il nuovo stipendio tabellare di cui al comma 2 del presente articolo contiene ed assorbe le misure dell'indennità integrativa speciale negli importi in godimento dai dirigenti in servizio.

Art. 6

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 5 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita o di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

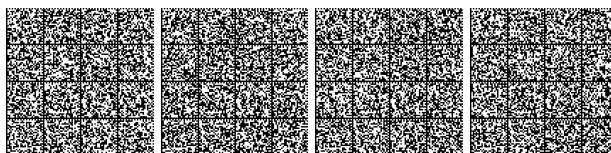
2. Gli effetti del comma 1 si applicano alla retribuzione di posizione nella componente fissa e variabile in godimento.

3. I benefici economici risultanti dall'applicazione dei commi 1 e 2 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamate nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del cod. civ., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio nonché la retribuzione di posizione percepita fissa e variabile provvedendo al recupero dei contributi non versati a totale carico degli interessati.

4. All'atto dell'attribuzione della qualifica dirigenziale o al conferimento di un incarico di livello dirigenziale è conservata la retribuzione individuale di anzianità in godimento.

Art. 7

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti di seconda fascia

1. Il fondo di cui all'art. 22 (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per i dirigenti di seconda fascia) del CCNL relativo al quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007 è ulteriormente incrementato dell'1,45%, calcolato sul monte salari anno 2007 relativo ai dirigenti di seconda fascia, a decorrere dal 1/1/2009.

2. Le risorse di cui al precedente comma concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione parte fissa definita ai sensi dell'art. 5, comma 3 (Trattamento economico fisso per i dirigenti di seconda fascia) e, per la parte che residua, sono destinate alla retribuzione di risultato.

Art. 8

Incrementi della retribuzione minima mensile dei dirigenti Enea

1. La retribuzione minima mensile dei dirigenti Enea, definita, ai sensi dell'art. 30 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007, nella misura mensile lorda di € 3.840,76, è incrementata, con decorrenza dalle date sottoindicate, delle seguenti misure lorde mensili da corrispondere per tredici mensilità:

a) dal 1/1/2008 di € 30,44;

b) rideterminate dal 1/1/2009 in € 122,05.

2. A seguito dell'applicazione del comma 1, la nuova retribuzione minima mensile lorda per tredici mensilità a regime dei dirigenti Enea è rideterminata nella misura di € 3.962,81.

3. I valori in godimento dell'elemento differenziato di funzione di cui all'art. 30 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 (biennio economico 2006-2007) sono incrementati con la decorrenza e nelle misure mensili lorde di seguito indicate:

FASCE	**A decorrere dal 1/1/2009**
Fascia A	€ 21,40
Fascia B	€ 32,30
Fascia C	€ 42,70
Fascia D	€ 64,40
Fascia E	€ 85,80

4. I minimi e massimi di fascia dell'elemento differenziato di funzione di cui all'art. 30 CCNL quadriennio normativo 2006-2009 (biennio economico 2006-2007) sono rideterminati nelle misure lorde mensili e con le decorrenze di seguito indicate:

FASCE	**A decorrere dal 1/1/2009**
Fascia A	da € 359,40 a € 870,40
Fascia B	da € 900,10 a € 1.515,10
Fascia C	da € 1.543,40 a € 2.258,40
Fascia D	da € 2.317,60 a € 3.000,60
Fascia E	da € 3.090,90 a € 3.733,90

5. Gli incrementi di cui al comma 1 assorbono e comprendono gli importi erogati a titolo di indennità di vacanza contrattuale.

6. Restano confermati la retribuzione individuale di anzianità, gli eventuali assegni ad personam, ove acquisiti o spettanti in relazione a previgenti contratti collettivi nazionali, nella misura in godimento.

Art. 9 - Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le retribuzioni risultanti dall'applicazione dell'art. 8 hanno effetto sul trattamento ordinario di previdenza, di quiescenza, normale e privilegiato, sul trattamento di fine servizio, sull'indennità alimentare, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dall'applicazione del medesimo art. 8 hanno effetto integralmente sulla determinazione del trattamento di quiescenza dei dirigenti comunque cessati dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente biennio contrattuale di parte economica alle scadenze e negli importi previsti dalle disposizioni richiamante nel presente articolo. Agli effetti del trattamento di fine servizio, dell'indennità sostitutiva di preavviso e di quella prevista dall'articolo 2122 del C.C. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. Gli incrementi di cui all'art. 8 non hanno effetti sull'elemento di maggiorazione della retribuzione di cui all'art. 4 del CCNL 7/3/2007.

Art. 10 - Fondi dirigenza Enea per: elemento differenziato di funzione e premi di produttività

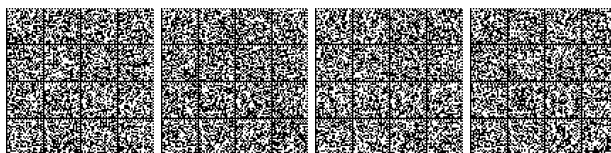
1. Presso l'ENEA, sono confermati, con le modifiche di cui al presente articolo, i seguenti fondi per il trattamento economico dei dirigenti, secondo la disciplina di cui all'art. 32 CCNL quadriennio normativo 2006-2009 (biennio economico 2006-2007): fondo per l'elemento differenziato di funzione, fondo per i superminimi, fondo per i premi di produttività.

2. Il finanziamento dei fondi di cui al comma 1 continua ad essere assicurato con le modalità previste all'art. 32 CCNL quadriennio normativo 2006-2009 (biennio economico 2006-2007) e dai precedenti contratti collettivi nazionali.

3. Il fondo per l'elemento differenziato di funzione di cui al comma 1 è ulteriormente incrementato, a decorrere dall'1/1/2009, dello 0,74%, calcolato sul monte salari anno 2007 relativo alla dirigenza ENEA.

4. Le risorse di cui al comma 3 sono utilizzate per il finanziamento degli incrementi dei valori in godimento dell'elemento differenziato di funzione definiti ai sensi dell'art. 8, comma 3.

5. Il fondo per i premi di produttività cui al comma 1 è ulteriormente incrementato, a decorrere dall'1/1/2009, dello 0,85%, calcolato sul monte salari anno 2007 relativo alla dirigenza ENEA.

10A10400

CCNL relativo al personale non dirigente dell'Agenzia spaziale italiana - ASI - per il quadriennio normativo 2006-2009 e il primo biennio economico 2006-2007

Il giorno 4 agosto 2010 alle ore 16.15, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Commissario Straordinario

Cons. Antonio Naddeo *firmato*

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni Sindacali:

per le Confederazioni Sindacali:

CGIL *firmato*

CISL *firmato*

UIL *firmato*.

CIDA *firmato*

RDB CUB *firmato*

Per le OO.SS. di categoria :

FLC/CGIL *firmato*

FIR/CISL *firmato*

UIL / PA UR *firmato*

ANPRI *firmato*

USI RDB/Ricerca *firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana - ASI - per il quadriennio normativo 2006-2009 ed il primo biennio economico 2006-2007.

INDICE

CAPO V - NORME DI PARTICOLARE INTERESSE

Art. 17 – Aspettativa senza assegni

Art. 18 – Periodo di prova

Art. 19 – Cadenze temporali per la mobilita' tra profili

Art. 20 – Relazioni sindacali

Art. 21 – Telelavoro

Art. 22 – Buono pasto

Art. 23 - Speciale trattamento economico (Ste)

art. 24 – Norma di rinvio

ALLEGATI

Tabella 1
Tabella A
Tabella B
Tabella C
Tabella D
Tabella E
Tabella F

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCNL si applica, ai sensi dell'art. 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dall'Agenzia Spaziale Italiana, di seguito denominata ASI o Agenzia, di cui alla legge 30 maggio 1988, n.186 e successive modificazioni.

2. Qualora l'ASI fosse sottoposta a processi di fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, al personale, in caso di mobilità, si applicherà il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto o ente o istituzione di destinazione.

3. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs. n. 165 del 2001.

ART. 2 - DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa e 1° gennaio 2006 – 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni e decorrenze previste espressamente dal presente contratto. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dall'ASI entro 30 giorni dalla data di stipula di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta altresì fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

CAPO II – PERMESSI SINDACALI

ART. 3 – PERMESSI SINDACALI

1. Ai sensi e con le modalità di cui all'art. 2 del DM 23 febbraio 2009, il contingente complessivo dei permessi sindacali, pari a 90 minuti l'anno per dipendente in servizio a tempo indeterminato, è ridotto del 15%, a decorrere dal 1° luglio 2009.

2. L'ASI, nel dare seguito alle disposizioni del DM di cui al comma 1, nella ripartizione dei permessi e nell'individuazione dei dirigenti sindacali titolari degli stessi continuerà ad applicare il CCNQ 7 agosto 1998 e successive modificazioni e integrazioni.

CAPO III – PERSONALE DAL IX AL IV LIVELLO

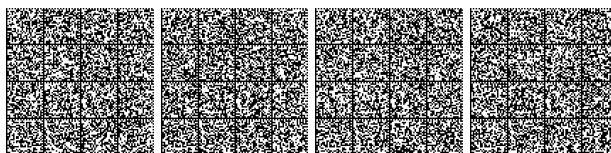
ART. 4 - OPPORTUNITA' DI SVILUPPO PROFESSIONALE PER IL PERSONALE

1. Al testo dell'art. 8 del CCNL sottoscritto il 29 novembre 2007, quadriennio 2002-05, sono apportate le seguenti modifiche :

Per le progressioni i cui effetti decorrono successivamente alla data di stipula definitiva del presente CCNL, il comma 1 è così sostituito:
"1. Le anzianità di servizio di cui all'art. 13, comma 3, lettera b), del DPR n. 171/91 sono ricondotte rispettivamente ad anni quattro e tre."

Al comma 3 la locuzione " due successive posizioni economiche" è sostituita dalla seguente " tre successive posizioni economiche".

2. Gli importi delle progressioni economiche di cui al presente articolo sono definiti nelle misure indicate nella Tabella 1 e continuano ad essere corrisposti nell'ambito delle risorse ad esse dedicate ai sensi degli articoli 10 (Risorse per il trattamento accessorio) e 11 (Utilizzo delle risorse per il trattamento accessorio).

3. Ai soli fini delle progressioni previste dagli articoli 53 e 54 del CCNL Ricerca del 21 febbraio 2002, i periodi di anzianità ivi indicati comprendono anche il servizio prestato a tempo determinato nell'ASI e nel medesimo profilo.

ART. 5 – INDENNITA' DI VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

1. A decorrere dal 31 dicembre 2007 il limite di cui al comma 3 dell' art. 42 CCNL Ricerca del 7 ottobre 1996 è elevato al 5%. Con la medesima decorrenza, l'importo dell'IVP di cui all'art. 3 CCNL Ricerca 21 febbraio 2002, secondo biennio, è determinato nella misura di 150,00 euro lordi per dodici mensilità.

2. Le eventuali somme non utilizzate nell'applicazione della presente disposizione confluiscono nelle risorse di cui all'art. 10 (Risorse per il trattamento accessorio).

ART. 6 – INDENNITA' DI POSIZIONE

1. Il limite percentuale indicato nell'art. 46, comma 2, del CCNL Ricerca 7 ottobre 1996 è elevato fino ad un contingente massimo dell'8%. Il finanziamento è posto a carico delle risorse per il trattamento accessorio di cui all'art. 10 (Risorse per il trattamento accessorio).

ART. 7 – SOPPRESSIONE DEL IX LIVELLO

1. A decorrere dal 31 dicembre 2007, il IX livello è soppresso. Il personale in servizio è inquadrato con la medesima data, a seguito di specifici corsi di formazione organizzati dall'ASI, nel livello VIII di entrambi i profili di operatore.

ART. 8 - AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 2 del CCNL ASI del 29 novembre 2007, biennio economico 2004-05, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dall'allegata Tabella B.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta, per il biennio 2006-07, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

ART. 9 - EFFETTI NUOVI STIPENDI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella A ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa ed espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.

3. Resta confermato quanto previsto dall'art.12, comma 3, del CCNL ASI 29 novembre 2007.

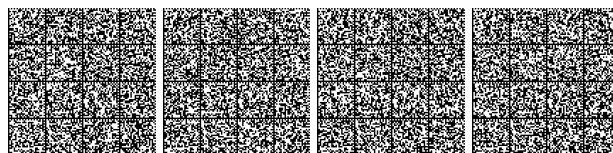
ART. 10 - RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, determinate ai sensi dell'art. 4 del CCNL ASI del 29 novembre 2007, biennio economico 2004-05, sono ulteriormente incrementate, a decorrere dal 1.9.2007 (5/13 per l'anno 2007), di un importo pari allo 1,07% del monte salari riferito all'anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo.

ART. 11 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento accessorio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 43, comma 2 del CCNL Ricerca del 7 ottobre 1996 e dalle successive disposizioni contrattuali salvo quanto espressamente previsto nel presente articolo.

2. A decorrere dal 31.12.2007, il fondo di cui all'art. 43, comma 2, lettera c) primo periodo del CCNL Ricerca 7 ottobre 1996, ivi inclusi i successivi incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,15% del monte salari riferito all'anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo. Dalla medesima decorrenza e a valere su tali risorse la misura dell'indennità di ente annuale è incrementata negli importi indicati nella Tabella C.

3. Le restanti risorse di cui all'art. 10 alimentano il fondo per la produttività collettiva di cui all'art. 43, comma 2, lettera e) del CCNL Ricerca 7.10.1996.

CAPO IV – RICERCATORI E TECNOLOGI

ART. 12 - RICERCATORI E TECNOLOGI

1. I ricercatori e i tecnologi costituiscono risorse fondamentali per il perseguimento degli obiettivi dell'ASI. In relazione a ciò rappresentano una risorsa professionale dotata di autonomia e responsabilità, nel rispetto della potestà regolamentare dell'ASI e vanno pienamente coinvolti in tutte le sedi previste per la definizione degli obiettivi di ricerca.

2. L'ASI dovrà tenere conto del ruolo dei ricercatori e tecnologi favorendone la presenza negli organi di governo e/o nei consigli scientifici dell'Agenzia anche attraverso la revisione, con le modalità previste dai propri ordinamenti, dei relativi regolamenti.

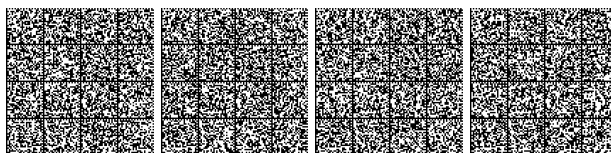
3. Nell'ASI, ove non si verifichino le condizioni di cui al precedente comma, è consentita la costituzione di Organi elettivi, di ricercatori e tecnologi, a carattere consultivo con le modalità di cui al comma 2.

4. In applicazione del D.Lgs. 165/2001, art. 15 comma 2, il personale ricercatore e tecnologo non può essere gerarchicamente subordinato alla dirigenza di cui all'art. 19 del citato D.Lgs. per quanto attiene alla gestione della ricerca e/o delle attività tecnico-scientifiche.

ART. 13 - AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE PER RICERCATORI E TECNOLOGI

1. Gli stipendi dei ricercatori e tecnologi, come stabiliti dall'art. 6 del CCNL ASI del 29 novembre 2007, biennio economico 2004-05, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella D alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella E.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale corrisposta, per il biennio 2006-07, ai sensi dell'art. 2, comma 35, della legge 22 dicembre 2008, n. 203.

ART. 14 - EFFETTI NUOVI STIPENDI PER RICERCATORI E TECNOLOGI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella D ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

2. Salvo diversa ed espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.

3. Resta confermato quanto previsto dall’art. 18, comma 3, del CCNL ASI 29 novembre 2007.

ART. 15 – INDENNITA’ DI VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

1. A valere sulla quota di risorse corrispondente allo 0,28% del monte salari riferito all’anno 2005 relativo al personale di cui al presente Capo, a decorrere dal 1 dicembre 2007, l’indennità professionale prevista dall’art. 8, comma 2, del CCNL Ricerca del 21 febbraio 2002, biennio economico 2000-01, è incrementata degli importi mensili indicati nella Tabella F.

ART. 16 – PASSAGGI DI FASCIA STIPENDIALE

1. Qualora l’ASI non abbia dato attuazione all’art. 8 del CCNL 29 novembre 2007 (secondo biennio) attiva le procedure di riduzione dei tempi di permanenza ai fini del passaggio alla fascia successiva fino a concorrenza delle risorse appositamente destinate a tale finalità dall’art. 9, comma 2, lettera a) del medesimo CCNL con le decorrenze ivi indicate, salvo che le stesse, in forza della predetta disposizione, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, siano già state utilizzate per incrementare le indennità di cui all’art. 8 del CCNL Ricerca del 21 febbraio 2002.

CAPO V - NORME DI PARTICOLARE INTERESSE

ART. 17 – ASPETTATIVA SENZA ASSEGNI

1. Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere concessi a domanda, compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio, nell'ambito del 5% dell'organico, periodi di aspettativa per un anno senza assegni e senza decorrenza di anzianità per realizzare l'esperienza di una diversa attività lavorativa o per il tempo necessario a superare un periodo di prova.

ART. 18 – PERIODO DI PROVA

1. L'art. 4, comma 10, del CCNL 29 novembre 2007, è modificato nel senso che dopo la frase "o presso le istituzioni dell'Unione europea" va aggiunta l'espressione "o presso Enti e Organismi internazionali".

ART. 19 – CADENZE TEMPORALI PER LA MOBILITA' TRA PROFILI

1. Al testo dell'art. 52 del CCNL Ricerca 21 febbraio 2002 è aggiunto il seguente comma:

> "4. Le procedure previste nel presente articolo sono attivate dagli Enti con cadenza annuale e con effetti decorrenti al 31 dicembre dell'anno di svolgimento delle procedure stesse."

2. Al testo dell'art. 65 del CCNL Ricerca 21 febbraio 2002 è aggiunto il seguente comma:

> "4. Le procedure previste nel presente articolo sono attivate dagli Enti con cadenza annuale e con effetti decorrenti al 31 dicembre dell'anno di svolgimento delle procedure stesse."

ART. 20 – RELAZIONI SINDACALI

1. L'art. 28, comma 3, del CCNL sottoscritto il 29 novembre 2007 è modificato con l'aggiunta delle seguenti lettere r) ed s) :

"r) criteri per l'utilizzo, da parte delle OO.SS. firmatarie del presente CCNL, della posta elettronica dell'Ente;

s) criteri generali per l'utilizzazione delle risorse che confluiscono nel fondo di cui all'art. 19 del presente CCNL".

2. L'art. 31, comma 4, del CCNL sottoscritto il 29 novembre 2007 è modificato con l'aggiunta della seguente lettera:

"h) utilizzazione delle risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 19 del presente CCNL".

3. Gli Enti sono tenuti a trasmettere trimestralmente, per via telematica, all'indirizzo di posta elettronica, indicato da ciascuna OO.SS., gli elenchi nominativi dei propri iscritti, comprensivi dei dati di interesse per le OO.SS. medesime.

ART. 21 – TELELAVORO

1. Entro 60 giorni dalla entrata in vigore del presente CCNL l'ASI renderà operativo il regolamento per la disciplina del telelavoro con le modalità di cui all'art. 19 del CCNL Ricerca del 13.05.2009, quadriennio normativo 2006-2009.

ART. 22 – BUONO PASTO

1. In sede di contrattazione integrativa sarà verificata la possibilità di incrementare il valore unitario del buono pasto entro un valore pari a € 10,00.

ART. 23 - SPECIALE TRATTAMENTO ECONOMICO (STE)

1. Il personale dell'ASI continua a usufruire dello speciale trattamento economico previsto dall'art. 10, punto 7, della legge 30 maggio 1988, n.186 e successive modificazioni e disciplinato dall'art. 18 del Regolamento relativo allo stato giuridico e allo speciale trattamento economico del personale dell'ASI approvato dal MIUR di concerto con il MEF e la Funzione Pubblica

2. Per quanto concerne le modalità di costituzione del trattamento di cui al comma 1 continua a conservare validità ed efficacia l'Accordo sottoscritto il 6 luglio 1993 tra OO.SS. e Parte pubblica (MIUR, MEF e FP), rinviandosi alla contrattazione integrativa le modalità di attribuzione.

ART. 24 – NORMA DI RINVIO

1. Resta in vigore, per quanto compatibile con le disposizioni vigenti e del presente CCNL, tutta la normativa contrattuale fin qui applicata nell'ASI, compresa la parte relativa ai CCNL del comparto Ricerca.

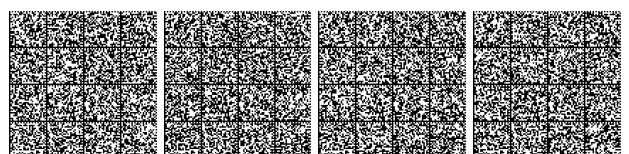



Tabella 1

Progressioni economiche per il personale dei livelli IV-VIII

Valori in Euro annui per 13 mensilità

Profilo e posizione economica	Posizione economica super I	Posizione economica super II	Posizione economica super III
Collaboratore TER IV	1.198,18	1.198,18	1.198,18
Funzionario Amministrativo IV	1.198,18	1.198,18	1.198,18
Collaboratore Amministrativo V	1.040,66	1.040,66	1.040,66
Operatore Tecnico VI	911,55	911,55	911,55
Operatore Amministrativo VII	792,76	792,76	792,76
Ausiliario Tecnico VIII	719,94	719,94	719,94

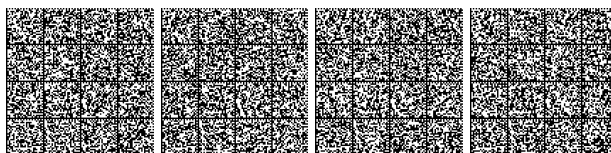



Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2006	Rideterminato dal 1.7.2006 [1]	Rideterminato dal 1.1.2007 [2]
Isp. Gen. r.e.	12,18	20,31	140,83
Dir. Div. r.e.	11,34	18,90	131,07
IV	9,79	16,32	113,16
V	8,87	14,79	102,55
VI	8,11	13,52	93,77
VII	7,42	12,37	85,80
VIII	7,00	11,66	80,88
IX	6,65	11,08	76,81

[1] **Il valore a decorrere dal 1.7.2006 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2006.**
[2] **Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2006.**

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2006	Dal 1.7.2006	Dal 1.1.2007
Isp. Gen. r.e.	28.815,71	28.913,27	30.359,51
Dir. Div. r.e.	26.818,74	26.909,46	28.255,50
IV	23.154,79	23.233,15	24.395,23
V	20.982,49	21.053,53	22.106,65
VI	19.187,63	19.252,55	20.215,55
VII	17.555,48	17.614,88	18.496,04
VIII	16.549,69	16.605,61	17.436,25
IX	15.715,95	15.769,11	16.557,87

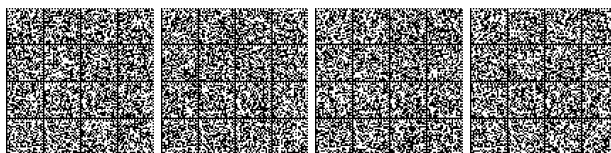



Tabella C

Incrementi dell'indennità di ente

Valori in Euro annui

Posizione economica	Incremento dal 31.12.2007 [1]
Isp. Gen. r.e.	93,85
Dir. Div. r.e.	93,85
IV	80,46
V	72,38
VI	61,70
VII	53,62
VIII	45,90
IX	42,90

[1] Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97

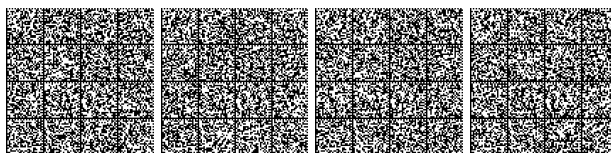



Tabella D

Incrementi mensili della retribuzione tabellare dal 1.4.2006

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
per tutte le fasce	18,93	14,64	11,36

Incrementi mensili rideterminati della retribuzione tabellare dal 1.7.2006 [1]

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
per tutte le fasce	31,55	24,39	18,94

[1] **Il valore a decorrere dal 1.7.2006 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2006.**

Incrementi mensili rideterminati della retribuzione tabellare dal 1.1.2007 [1]

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
da **0** a **3**	172,34	132,64	114,10
da **4** a **7**	190,21	145,67	116,83
da **8** a **12**	208,75	158,87	121,05
da **13** a **16**	227,18	172,06	130,35
da **17** a **22**	260,73	194,23	147,11
da **23** a **30**	286,08	212,54	160,14
da **31** in **poi**	318,95	235,98	176,84

[1] **Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2006.**

Tabella E

Nuova retribuzione tabellare al 1.1.2007

Valori in Euro annui per 12 mensilità

Anzianità	I	II	III
da **0** a **3**	46.604,41	36.027,20	28.109,78
da **4** a **7**	51.365,22	39.498,18	30.490,35
da **8** a **12**	56.305,54	43.016,65	32.938,90
da **13** a **16**	61.214,06	46.529,32	35.416,90
da **17** a **22**	70.153,08	52.436,39	39.881,50
da **23** a **30**	76.907,83	57.313,52	43.353,00
da **31** in **poi**	85.663,70	63.559,36	47.803,84

Tabella F

Incrementi dell'indennità valorizzazione professionale

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Ricercatore e Tecnologi Livello	Incremento dal 1.12.2007
I	15,01
II	12,47
III	10,72

10A10401

CCNL relativo al personale non dirigente dell'Agenzia spaziale italiana - ASI - per il secondo biennio economico 2008-2009

Il giorno 4 agosto 2010 alle ore 16.30, presso la sede dell'ARAN, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'ARAN nella persona del Commissario Straordinario

Cons. Antonio Naddeo *firmato*

ed i rappresentanti delle seguenti Confederazioni e Organizzazioni Sindacali:

per le Confederazioni Sindacali:

CGIL *non firmato*

CISL *firmato*.

UIL *firmato*

CIDA *firmato*

RDB CUB *non firmato*

Per le OO.SS. di categoria :

FLC/CGIL *non firmato*

FIR/CISL *firmato*

UIL / PA UR *firmato*

ANPRI *firmato*

USI RDB/Ricerca *non firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale non dirigente dell'Agenzia Spaziale Italiana - ASI - per il secondo biennio economico 2008-2009.

INDICE

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA DEL CONTRATTO

1. Il presente CCNL si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, esclusi i dirigenti amministrativi, dipendente dall'Agenzia Spaziale Italiana, di seguito denominata ASI o Agenzia, di cui alla legge 30 maggio 1988, n.186 e successive modificazioni, come richiamata dall'art. 70, comma 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 e successive modifiche e integrazioni.
2. Il presente contratto collettivo si riferisce al periodo 1° gennaio 2008 – 31 dicembre 2009 e concerne gli istituti giuridici e del trattamento economico di cui ai successivi articoli.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno della sottoscrizione, salvo diversa indicazione espressamente prescritta dal contratto medesimo. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del d. lgs. n. 165/2001.
4. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico sono applicati dall'ASI entro 30 giorni dalla data di stipulazione.

CAPO II - PERSONALE DAL IV AL VIII LIVELLO

ART. 2 - AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'art. 8 (Aumenti della retribuzione base), del CCNL del quadriennio 2006-09, biennio economico 2006-07, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella A, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, corrisposta, per il biennio 2008 – 2009.

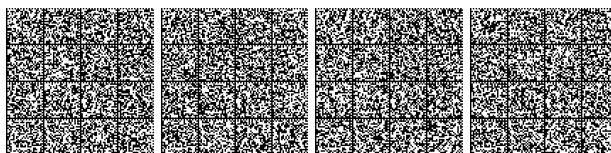
ART. 3 - EFFETTI NUOVI STIPENDI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella A ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, con esclusione delle polizze integrative, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio tabellare.
3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 12, comma 3, del CCNL 29/11/2007.

ART. 4 - RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Le risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, determinate ai sensi dell'art. 10 (Risorse per il trattamento accessorio) del CCNL del quadriennio 2006-09, biennio economico 2006-07, sono ulteriormente incrementate a decorrere dal 1.1.2009, di un importo pari allo 0,2% del monte salari riferito all'anno 2007 relativo al personale destinatario del presente Capo.

ART. 5 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

1. Sono confermate le risorse e le modalità di suddivisione delle stesse, già destinate agli istituti del trattamento accessorio, sulla base di quanto stabilito dall'art. 43, comma 2, del CCNL Ricerca del 7 ottobre 1996 e dalle successive disposizioni contrattuali, salvo quanto espressamente previsto nel presente articolo.
2. A decorrere dal 1.1.2009, il fondo di cui all'art. 43, comma 2, lett. c) primo periodo, del CCNL Ricerca 7 ottobre 1996, ivi inclusi i successivi incrementi previsti dai CCNL, è ulteriormente incrementato di un importo pari allo 0,2% del monte salari 2007 del personale di cui al presente Capo. Dalla medesima decorrenza e a valere su tali risorse la misura dell'indennità di ente annuale è incrementata negli importi indicati nella Tabella C.

3. I fondi per i trattamenti accessori dell'ente saranno integrati sulla base di apposite disposizioni di legge, come segue :

   - il recupero, entro il 30 giugno 2009 e con le modalità previste dall'art. 61, comma 17 del D. L. n. 112 del 25 giugno 2008 convertito nella legge n. 133 del 2008, delle risorse derivanti dai tagli ai fondi di ente di cui all'art. 67, comma 5, delle citate disposizioni legislative;

   - l'utilizzo di quota parte delle risorse eventualmente derivanti dai risparmi aggiuntivi previsti dal comma 34 dell'art.2 della legge 22 dicembre 2008 n. 203, rispetto a quelli già considerati ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica o comunque destinati a tale scopo in forza di una specifica disposizione normativa, realizzati per effetto di processi amministrativi di razionalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento dell'amministrazione, che possono essere destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, a seguito di verifica semestrale effettuata dal Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, ai sensi dell'art. 2, comma 33, della medesima legge.

ART. 6 – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Il personale già inquadrato ad esaurimento nel profilo di ausiliario ai sensi dell'art 9 del CCNL 29 novembre 2007, quadriennio 2002-2005 è inquadrato nei corrispondenti profili di operatore.

CAPO III – RICERCATORI E TECNOLOGI

ART. 7 - AUMENTI DELLA RETRIBUZIONE BASE

1. Gli stipendi dei ricercatori e dei tecnologi, come stabiliti dall'art. 13 (Aumenti della retribuzione base), del CCNL del quadriennio 2006-09, biennio economico 2006-07, sono incrementati per ciascun livello e fascia stipendiale degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella allegata Tabella D, alle scadenze ivi previste.
2. Gli importi annui lordi degli stipendi e delle fasce stipendiali risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella E.
3. Gli incrementi di cui al comma 1 comprendono ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale, corrisposta per il biennio 2008 – 2009.
4. A decorrere dall'1.1.2009 gli intervalli di tempo per poter accedere alla fasce stipendiali successive sono rimodulati secondo quanto indicato nella medesima Tabella E.

ART. 8 - EFFETTI NUOVI STIPENDI

1. Nei confronti del personale cessato o che cesserà dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto, gli incrementi di cui al precedente articolo hanno effetto integralmente, alle scadenze e negli importi previsti nella Tabella D. ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, di buonuscita o di trattamenti equipollenti comunque denominati, con esclusione delle polizze integrative, dell'indennità sostitutiva del preavviso, nonché di quella prevista dall'art. 2122 del c.c., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.
2. Salvo diversa espressa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio previsti dal presente CCNL hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un espresso rinvio allo stipendio.
3. Resta confermato quanto previsto dall’art. 18, comma 3, del CCNL del 29 novembre 2007.

CAPO IV - NORME DI PARTICOLARE INTERESSE

ART. 9 - SPECIALE TRATTAMENTO ECONOMICO (STE)

1. Il personale dell’ASI continua a usufruire dello speciale trattamento economico previsto dall’art. 10, punto 7, della legge 30 maggio 1988, n.186 e successive modificazioni e disciplinato dall’art. 18 del Regolamento relativo allo stato giuridico e allo speciale trattamento economico del personale dell’ASI approvato dal MIUR di concerto con il MEF e la Funzione Pubblica

2. Per quanto concerne le modalità di costituzione del trattamento di cui al comma 1 continua a conservare validità ed efficacia l’Accordo sottoscritto il 6 luglio 1993 tra OO.SS. e Parte pubblica (MIUR, MEF e FP), rinviandosi alla contrattazione integrativa le modalità di attribuzione.

Art. 10 – PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. All’art. 22 del CCNL 29 novembre 2007 , quadriennio normativo 2002-05, è aggiunto il seguente comma:

   “4. La quota di contribuzione da porre a carico, in misura paritetica, del datore di lavoro e del dipendente, da destinare al predetto fondo, è determinata nella misura dell’1% sull’ammontare dei compensi presi a base di calcolo per la determinazione del TFR, secondo quanto previsto dall’art. 4 del già richiamato accordo quadro nazionale 29.7.1999. Per le spese di avvio dell’istituendo fondo si applicano le disposizioni vigenti ed in particolare l’art. 8 della legge 27.2.2009, n. 14.”

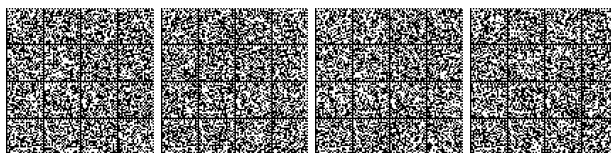



Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Rideterminato dal 1.7.2008 (1)	Rideterminato dal 1.1.2009 (2)
Isp. Gen. r.e.	12,18	20,31	102,41
Dir. Div. r.e.	11,34	18,90	95,32
IV	9,79	16,32	75,29
V	8,87	14,79	72,57
VI	8,11	13,52	69,59
VII	7,42	12,37	66,39
VIII	7,00	11,66	62,82

(1) **Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008.**

(2) **Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.**

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità

Posizione economica	Dal 1.4.2008	Dal 1.7.2008	Dal 1.1.2009
Isp. Gen. r.e.	30.505,67	30.603,23	31.588,43
Dir. Div. r.e.	28.391,58	28.482,30	29.399,34
IV	24.512,71	24.591,07	25.298,71
V	22.213,09	22.284,13	22.977,49
VI	20.312,87	20.377,79	21.050,63
VII	18.585,08	18.644,48	19.292,72
VIII	17.520,25	17.576,17	18.190,09

Tabella C

Incrementi dell'indennità di ente

Valori in Euro annui

Posizione economica	Incremento dal 1.1.2009 [1]
Isp. Gen. r.e.	126,59
Dir. Div. r.e.	126,59
IV	108,52
V	97,63
VI	83,22
VII	72,33
VIII	61,91

[1] **Gli incrementi non riassorbono gli eventuali valori differenziali percepiti ai sensi dell'art. 44 , comma 3, del CCNL 1994-97**

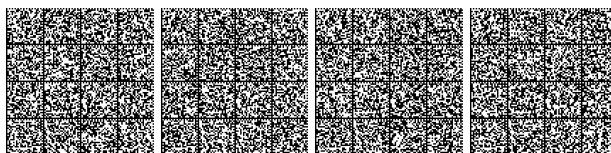



Tabella D

Incrementi mensili della retribuzione tabellare dal 1.4.2008

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
per tutte le fasce	18,93	14,64	11,36

Incrementi mensili rideterminato della retribuzione tabellare dal 1.7.2008 [(1)]

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
per tutte le fasce	31,55	24,39	18,94

Incrementi mensili rideterminati della retribuzione tabellare dal 1.1.2009 [(2)]

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Anzianità	I	II	III
da **0** a **3**	98,08	83,18	75,67
da **4** a **7**	107,61	84,36	76,44
da **8** a **12**	117,54	91,14	77,85
da **13** a **16**	127,39	97,91	82,33
da **17** a **22**	146,16	109,98	84,21
da **23** a **30**	160,11	119,77	90,89
da **31** in **poi**	178,47	132,58	98,73

[(1)] **Il valore a decorrere dal 1.7.2008 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.4.2008.**

[(2)] **Il valore a decorrere dal 1.1.2009 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.7.2008.**

Tabella E

Nuova retribuzione tabellare al 1.1.2009

Valori in Euro per 12 mensilità

Anzianità	I	II	III
da **0** a **2**	47.781,37	37.025,36	29.017,82
da **3** a **7**	52.656,54	40.510,50	31.407,63
da **8** a **12**	57.716,02	44.110,33	33.873,10
da **13** a **16**	62.742,74	47.704,24	36.404,86
da **17** a **21**	71.907,00	53.756,15	40.892,02
da **22** a **29**	78.829,15	58.750,76	44.443,68
da **30** in **poi**	87.805,34	65.150,32	48.988,60

Dichiarazione congiunta n. 1

In relazione all'art. 22 del DPR 12 febbraio 1991, n. 171, le parti convengono nel ritenere che i progetti ivi previsti sono riferiti a quelli di rilevanza nazionale o internazionale.

10A10402

ITALO ORMANNI, *direttore*

ALFONSO ANDRIANI, *redattore*
DELIA CHIARA, *vice redattore*

(WI-GU-2010-SON-175) Roma, 2010 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.